

## 薪酬政策

1. 太古股份有限公司（「公司」）致力提供一個公平且具競爭力的員工補償計劃，以吸引、激勵、留住和獎勵不同職級的僱員。
2. 本薪酬政策（「政策」）旨在支持公司的策略及配合公司的企業價值。
3. 本政策適用於公司及其附屬公司。

### A. 主要薪酬原則

4. 本政策以下述主要原則為基礎：
  - a) **補償總額應具市場競爭力** – 市場競爭力是就相若職位的補償總額（包括基本薪金、津貼、花紅及退休福利），以一個預定目標市場定位作為基準進行評估。
  - b) **按照個別工作表現劃分薪金** – 所有員工每年與其直接評核人商討後設定表現目標，評核人將參照該等目標評估員工的表現，以及對不同職責能力要求所達到的程度。表現的評級將是釐定員工整體薪酬的主要因素。
  - c) **內部公平性** – 公司確保其員工所得的薪酬均屬公平公正，符合職責輕重、個別技能匹配和表現，且不受性別偏見、種族主義或其他形式的偏見所影響。
  - d) **透明度** – 所有員工均會就其工作表現及公司對其評核得到坦誠而全面的意見。
  - e) **負擔能力** – 公司負擔薪酬的能力將是年度薪酬檢討的考慮因素。
  - f) **花紅** – 是否發放花紅由公司酌情決定。花紅的金額每年有所不同，視乎公司的財務表現及個別員工的工作表現而定。
  - g) **退休福利** – 所有員工均有機會參與合適的退休金計劃，為退休作好準備。僱員可根據其僱傭條款和條件選擇不同的計劃。

### B. 常務董事及高級管理人員的薪酬檢討

5. 公司的薪酬委員會（「委員會」）因應本政策及董事局所訂企業方針及目標，檢討及批准公司常務董事及高級管理人員的薪酬建議。
6. 委員會將根據獨立外聘顧問所編製的報告，就年度市場數據及同類公司比較作出考慮，獨立外聘顧問將進行檢討，並確認公司常務董事及高級管理人員的薪酬與同類公司給予同級董事及高級管理人員的薪酬相若。

7. 公司的所有董事或高級管理人員均不會參與有關其本身薪酬的討論。
8. 個別董事及高級管理人員的薪酬會於公司的年度報告書按薪酬範圍披露。

董事局採納日期：2022年11月10日