

維他奶國際集團有限公司

企業管治政策

政策日期：二零一二年八月二十八日

刊發編號：03

政策審閱日期：二零二四年三月二十五日

批准：董事會

審閱：審核委員會

1. 緒言

維他奶國際集團有限公司（「本公司」）奉行及遵守法定及監管企業管治標準，並時刻遵循注重透明度、獨立、問責、負責與公平之企業管治原則。本公司董事會（「董事會」）或其授權之董事委員會將不時檢討企業管治常規，確保有關常規能符合本公司之企業文化以及各股東、公眾投資者及其他利益人士之利益與期望。

2. 董事會

2.1 目標

董事會負責本公司業務之整體管理工作。董事會致力執行為股東及其他利益人士創造價值之使命。董事會負責制定本公司之策略方向，並持續監察本公司整體管理表現。

2.2 董事會組成

董事會將透過其薪酬及提名委員會，因應本公司之業務發展及政策需求作出行動，檢討董事會之組成，包括其獨立性、多元性（包括種族、性別及年齡）、執行董事、非執行董事及獨立非執行董事所需之技能、知識及經驗之董事會組合。

本公司獨立非執行董事人數必須佔董事會人數至少三分之一或按照上市規則不時規定之比例。

各董事所屬之類別、職位及簡歷載於本公司之年報。載有董事姓名及其角色和職能之最新名單亦刊載於本公司及香港聯合交易所有限公司網站。

2.3 執行主席及集團行政總裁之職責

執行主席及集團行政總裁之職責有所區分。執行主席負責帶領董事會並制定策略以達成本集團之目標。集團行政總裁負責本集團整體之策略規劃、業務發展及營運之管理工作。

2.4 董事會會議

董事會定期舉行會議，董事會會議將每年至少舉行五次，以討論及批准整體業務策略，包括其三／五年策略規劃，檢討及監察本集團及各業務單位之財務及營運表現及審批本集團及其集團公司之全年預算。

通告及董事會文件將於董事會會議前分發。董事須申報其在董事會會議上審議之任何提議或交易中之直接或間接利益（如有），對任何提議交易涉有權益之董事須放棄投票。

2.5 資料可得性及獲取獨立專業意見

全體董事均可全面及及時地獲取本公司之所有相關資料。本公司已有既定程序讓董事在適當的情況下，為履行其職責及責任而諮詢獨立專業意見，費用由本公司支付。

集團行政總裁須向每位董事會成員提供每月管理之更新資訊，對本公司之表現、狀況及前景進行充分、持平及易於理解之詳細評估，以使董事會及各董事能按月評估本公司之財務及業務表現。

2.6 委任及重選

本公司乃根據本公司薪酬及提名委員會之建議或通過股東大會由股東委任新董事。股東可根據本公司章程細則及董事提名政策提名候選人出任董事。股東之提名程序已在本公司之網站上刊載。凡董事會委任之董事均須於下一屆股東大會上退任。

根據本公司章程細則，全體董事須最少每三年輪席退任一次，而於本公司每屆股東週年大會上，三分之一（或最接近但不超過三分之一之人數）董事須輪值退任。

本公司為新委任的董事安排就任須知，以向董事提供彼等所需的所有資料及支援，令彼等可有信心及有成效地執行工作，並幫助彼等了解本公司、其經營所在的商業環境以及如何作出貢獻令本公司邁向成功。新任董事獲委任後亦會獲發一份就任須知資料，以便彼等了解董事在不同規管要求及董事會程序（包括本公司章程細則、由董事會議決事項及不同董事會委員會之職權範圍）下之責任及職責。新董事亦將獲發有關公司歷史及最新業務發展之維他奶出版刊物。

2.7 董事培訓

全體董事均須參與適當強調上市公司董事之角色、職能及職責之持續專業發展，從而提升其知識及技能，溫故知新。公司秘書負責通知董事任何由外部專業機構及法定機構提供之持續專業發展課程／研討會。本公司亦鼓勵董事進行自主學習，參加會議及在會議上發表演說、籌備及舉辦研討會以及撰寫文章等。

本公司應負責安排及資助適當培訓。董事應提供培訓記錄以供審核委員會定期審閱。審核委員會將編製合規審查報告，以於《企業管治報告》中披露。

2.8 披露合規機制

董事會不時檢討及監察本集團之披露合規制度及程序之適當性及有效性，並確保及時識別、評估及上報潛在重大資料以供本公司高級管理人員決定是否需要作出披露。這將需要及時及有系統地向董事會傳達因事件及情況之發展或發生而產生之資料，以便董事會決定是否有必要進行披露。

2.9 對董事會及董事會主席之評估

評估主要乃評估董事會之管理及程序以及其決策過程之充分性及效率，包括但不限於董事會資料及討論的充分性、董事會之組成及架構；認可董事會之貢獻及成就，並就董事會之表現作出改進建議。

本公司亦會進行主席評估，以評估主席在領導董事會有效運作及堅持高標準之企業管治方面的表現。

相關評估通常在內部或由獨立顧問每年進行一次。

3. 董事會委員會

董事會已成立若干董事會委員會，主要為薪酬及提名委員會、審核委員會、環境、社會及管治委員會及執行委員會，各有特定之職權範圍。

3.1 薪酬及提名委員會

薪酬及提名委員會由董事會委任，並須以獨立非執行董事佔大多數，其任職期限應與該董事的任職期限相同。出席會議的法定人數為三位成員，並最少有超過半數獨立非執行董事出席整個會議。委員會主席須為獨立非執行董事。

薪酬及提名委員會主要負責檢討及批准本集團執行董事及高級管理人員之薪酬待遇，包括薪酬、實物福利及獎金；獎金計劃及其他長期激勵計劃，包括以股權為基礎之獎勵及其他計劃。薪酬及提名委員會亦至少每年檢討一次董事會之架構、規模及組成，並就董事及集團行政總裁之任何委任向董事會提出建議。

薪酬及提名委員會亦負責協助董事會建立所期望之文化以助公司成功，並確保相關政策、程序及行動與企業文化保持一致，及在集團內部審計的支援下檢討整體文化舉措之有效性。

3.2 審核委員會

審核委員會由董事會委任，並須以獨立非執行董事佔大多數，其任職期限應與該董事的任職期限相同。出席會議的法定人數為兩位成員，並最少有一名獨立非執行董事出席整個會議。委員會主席須為獨立非執行董事。

審核委員會主要負責與外聘審計師聯絡及溝通，檢討及監察本公司涵蓋所有重大財務、營運、合規及各方面風險（包括環境、社會及管治風險）的財務匯報程序、風險管理及內部監控系統。對是否配備足夠之財務匯報職能人員進行年度檢討，檢討有關本公司僱員可暗中就財務匯報、內部監控或其他方面可能發生的不正當行為提出關注之安排；確保有適當安排，讓本公司對此等事宜作出公平獨立的調查及採取適當行動。

審核委員會負責制定及檢討本公司的企業管治政策及實務守則，並向董事會提出建議；檢討及監察董事及高層管理人員的培訓及持續專業發展；檢討及監察本公司在遵守法律及監管規定方面的政策及實務守則；制定、檢討及監察僱員及董事的操守準則及合規手冊；及檢討或審閱本公司遵守《企業管治守則》的情況及在《企業管治報告》內的披露。

3.3 執行委員會

執行委員會成員由董事會從本公司之執行董事及集團高級董事中委任，須由不少於三位成員組成，其任職期限應與該董事及僱員的任職期限相同。法定人數為兩位成員。

執行委員會為一般管理委員會，直屬於董事會，處理本集團部份營運事宜。

3.4 環境、社會及管治委員會

環境、社會及管治委員會成員由董事會從本公司之獨立非執行董事、非執行董事及執行董事中委任，須由不少於四位成員組成，其中一位須為獨立非執行董事，成員任職期限應與該董事成員的任職期限相同。出席會議的法定人數為兩位成員，而最少有一名執行董事出席整個會議。

環境、社會及管治委員會主要負責監察本公司之可持續發展問題，並就一系列為本公司帶來風險及機遇之有關環境、社會及管治之策略主題向董事會提供建議。環境、社會及管治委員會亦就可持續發展表現、目標及優先事項提供策略性長期指導。

4. 風險管理及內部監控

董事會明白其肩負風險管理及內部監控系統之責任，並檢討其成效。該系統之設計旨在管理而非消除無法達成業務目標之風險，並僅可為避免發生重大錯誤陳述或損失提供合理而非絕對之保證。為實現此目標，董事會確保已制定有效之風險管治架構及持續風險管理程序，以達致本公司業務之長久成功。

董事會一直獲委以確保維持適當及有效之風險管理及內部監控之整體職責，從而提供合理保證，以避免發生資料之重大錯誤陳述。

董事須透過審核委員會每年檢討本集團風險管理及內部監控系統之有效性，範疇涵蓋所有重要之監控範疇，包括財務、營運及合規監控以及風險管理功能。

5. 內部審計

集團內部審計肩負監察本公司內部管治的重任。集團內部審計編製由審核委員會審批的年度審計計劃時採用風險評估方法，並考慮本公司架構、管理層的關注範疇、營運性質及複雜性以及經營環境。風險評估方法有助識別業務和環境、社會及管治之風險及釐定審計之頻率。集團內部審計按照已批核的審計計劃安排內部

審核程序，就財務、業務、職能及環境、社會及管治表現方面之各項營運及活動進行獨立檢討，並安排將其資源集中處理高風險的範疇。

6. 外聘核數師

審核委員會負責考慮外聘核數師的委任，並檢討外聘核數師為本集團履行的任何非審核職能。外聘核數師之委任須經股東於股東週年大會上批准。管理層應確保外聘核數師能出席股東週年大會，以回答有關審核操守、核數師報告之編製及內容、會計政策及核數師獨立性的問題。

審核委員會每年至少須與外聘核數師就審閱本公司財務報表進行三次會議。

7. 股東權利

董事會及高級管理人員應確保本公司股東享有權利，並確保所有股東獲得公平公正的對待。股東有權獲取本公司所有可得的資料，於股東大會上提呈建議、提名董事候選人及就本公司事宜進行查詢。

8. 與董事及投資者之溝通

董事會已採納正式的股東溝通政策，以確保股東能夠隨時、公平及適時地獲取本公司資料。股東通訊政策刊登於本公司網站。

公司通訊已載列於本公司網站 (www.vitasoy.com)，以確保向股東及時有效地發放資訊。

本公司之股東週年大會為其與股東溝通之重要渠道之一，股東週年大會之主席就各重要事項（包括委任及重選董事）提呈獨立決議案並進行投票表決。

我們與現有及潛在投資者保持定期之雙向溝通。本公司已採納正式之投資者關係政策，以確保投資界能透過公平、及時及適當之方式了解本公司之最新業務及財務表現狀況。

9. 可持續企業發展責任

董事會認同其對股東、客戶、供應商、僱員及其他持份者的企業及社會責任，並致力於僱員、社區及本公司運營所在環境之安全、健康及福祉。董事會旨在以關懷負責的方式實現我們的業務目標，在達致可持續增長的同時履行法律及道德責任。

10. 遵守行為守則、法律及法規

本公司董事、高級管理人員及僱員必須遵守其經營所在地區適用於本公司業務之所有法律法規。此外，彼等須遵守適用於董事及僱員之行為守則及合規手冊，以達到最高道德標準。

10.1 董事及相關僱員進行證券交易之守則

本公司已就董事之證券交易採納一套行為守則（「證券交易守則」），其條款不比上市規則附錄C3所載之上市發行人董事進行證券交易的標準守則載列之規定標準寬鬆。

為確保董事按證券交易守則進行本公司證券交易，本公司已成立證券交易委員會處理相關交易。在買賣本公司證券前，董事須以書面形式通知其中一名委員會成員，並在取得委員會之書面確認後方可進行上述交易。證券交易守則亦適用於可接觸本公司股價敏感資料的本公司相關僱員。

10.2 行為守則

本公司已採用一套行為守則，概述本公司、其董事及僱員之責任或適當常規。

董事須根據普通法職責以真誠的方式、以本公司之最佳利益行事，並根據其履行職責之經驗以合理水平之技能及努力行事。本公司之董事及僱員應避免任何利益衝突，於履行職責時必須將本公司利益置於個人利益之上。

各僱員均有責任通過於業務過程中與客戶、供應商、代理、承包商進行公平誠實之交易來維護本公司之利益及誠信聲譽。

全體僱員均應嚴格避免從事任何可能被視為賄賂的活動。僱員須對在履行職責過程中所獲得之資料保密。

所有僱員及求職者均應受到公平及平等對待。本公司將不論國籍、性別、年齡、種族、殘障、家庭狀況或其他受保護群體，根據能力及資質提供平等就業機會，本公司將竭盡所能確保於招聘、晉升、降職、調動、解僱、薪酬、附加福利以及培訓及發展選擇等所有事項上，僱員及求職者機會平等。

11. 檢討政策

本政策為本公司有關公司治理之政策、指南及實務手冊提供框架。審核委員會負責檢討本政策並向董事會提出任何建議變更以供批准。

- 完 -