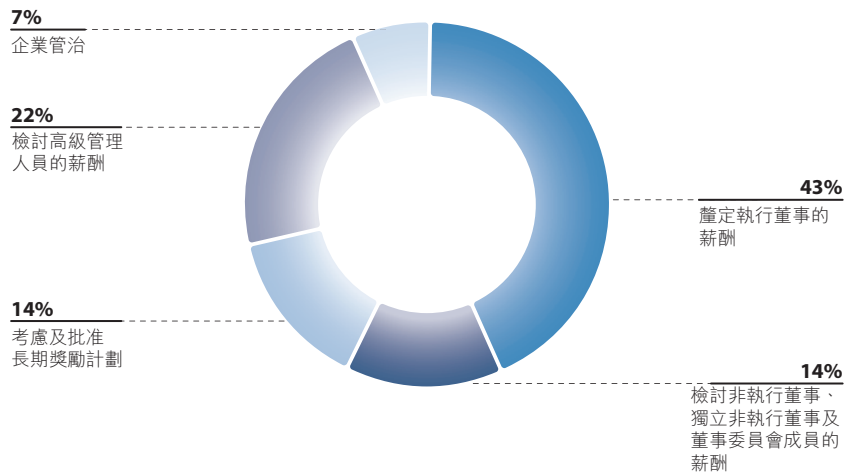


薪酬委員會報告

各位股東：

我們欣然提呈2023年薪酬委員會報告。薪酬委員會的主要職責是就制定薪酬政策，釐定董事及高級管理人員的薪酬組合及獎勵計劃等事宜向董事會提出建議，並確保董事及高級管理人員的薪酬與其資歷及能力相稱，且符合本公司及其股東的最佳利益。

委員會年內的活動及議程時間分布



2023年的組成	范仁鶴*(主席) 鍾郝儀*(於2023年5月16日獲委任) 卓百德*(於2023年3月1日獲委任) 潘仲賢*(於2023年5月16日不再擔任成員之職務) 利子厚(於2023年3月1日不再擔任成員之職務) *獨立非執行董事
獨立性比重	100%
會議安排	<ul style="list-style-type: none"> 每年至少舉行1次會議 於2023年召開1次會議
2023年摘要	<ul style="list-style-type: none"> 考慮董事及高級管理人員之薪酬 考慮薪酬架構 考慮及批准採納長期獎勵計劃 檢視及更新其職權範圍

薪酬委員會報告

角色及權力

薪酬委員會主要角色及權力包括：

- 檢討本集團有關執行董事及高級管理人員薪酬框架或一般政策，並向董事會提出建議；
- 檢討及釐定執行董事及高級管理人員之薪酬，當中參考管理層的建議；
- 在股東大會上獲得股東批准之前，檢視應付予非執行董事、獨立非執行董事及董事委員會成員之袍金並向董事會作出建議；及
- 檢視與股權獎勵計劃相關之事項（包括與《上市規則》第十七章所述股份計劃相關之事項）、退休金計劃中主要條款的變動及任何對公司有重大財務、聲譽和策略影響的新薪酬福利計劃的主要條款。

活動

執行董事及管理層有機會獲邀出席薪酬委員會會議，匯報最新資料及／或回答相關問題，以協助促進決策過程。而董事一概不會參與決定其本身的薪酬。

2023年2月舉行的會議詳細內容於2022年年報作出披露。

薪酬委員會於2024年2月召開了1次會議，議程包括：

- 批准執行董事2024年薪酬組合及2023年與表現掛鉤的花紅；
- 審議非執行董事、獨立非執行董事及董事委員會成員之袍金；
- 審議及釐定高級管理人員之薪酬組合；及
- 審議並更新薪酬委員會的職權範圍。

成員出席記錄於第71頁的列表披露。

年內，薪酬委員會亦以書面決議的方式贊成、批准及建議採納新的長期激勵計畫。

薪酬政策

我們肯定具透明度的薪酬政策及實務的重要性，相關政策及實務乃建立於三大基石：

1. 富有成效的企業管治
 - 董事概不會參與釐定其本身的酬金；
 - 執行董事的薪酬組合由薪酬委員會審議及批准；
 - 非執行董事及獨立非執行董事的薪酬由董事會根據薪酬委員會的建議批准，並須經股東批准；
 - 高級管理人員及部門主管的薪酬組合由薪酬委員會審議及批准；及
 - 需要時尋求獨立專業意見。

2. 市場基準

- 香港地產發展商及於聯交所主板上市並從事與房地產相關業務的公司被選為比較對象，用以釐定董事袍金及執行董事和高級管理人員薪酬的基準。

3. 與表現掛鈎

- 執行董事及高級管理人員的薪酬組合及架構須反映對所有參與者一視同仁，根據財務和營運目標，及與本集團長遠策略、企業文化和核心價值一致的行為能力，作為定量和定性的績效評估之考量。
- 為鼓勵業績與長遠持續增長之間的良好平衡，根據所制定的長遠目標和發展計劃，並考慮與本集團長遠策略、文化及核心價值等的一致性，對長遠貢獻作出檢視及評估。

執行董事及高級管理人員之薪酬政策

本集團之薪酬方針是提供一個公平且符合市場水平的薪酬以招攬、挽留及鼓勵優秀的執行董事、高級管理人員及員工。同時，獎勵必須與本公司的策略、企業文化、核心價值、表現以及股東利益保持一致。

本集團已制定以下有關執行董事及高級管理層薪酬政策之準則：

- 薪酬委員會根據主要財務及營運表現目標，及與本集團長遠策略、文化及核心價值一致的行為能力，作為定量和定性的績效評估之考量，釐定薪酬中每一個部分之金額；
- 薪酬政策及措施之透明度應盡量提高，並在管理層避席下作出定期檢討；
- 透過行政人員股份計劃，股份獎勵計劃的承授人應增加其擁有之個人股份權益，以將其利益與股東利益掛鈎；
- 在釐定薪酬水平方針時，應確保本公司與會聘用相若人才的香港公司(尤其是房地產行業)具有可比性及競爭力，並在適當時尋求獨立專業意見；及
- 應考慮本集團其他員工之薪酬及僱用條件。

薪酬委員會報告

在審查和釐定執行董事和高級管理人員的薪酬時，薪酬委員會將考慮根據下列釐定因素和相應衡量標準所得出的整體成績：

分項	釐定因素
固定薪酬	
基本薪金及津貼	<ul style="list-style-type: none">市場趨勢：市場整體及房地產業的薪酬加幅相關職位及工作範疇的市場基準公司表現(參考自集團營業額增長、出租率、物業支出比率、基本溢利等)個人表現及貢獻^{附註1}(與年度財務及營運目標比較，如營業額、支出比率、每股盈利、物業組合年終出租率、主要策略措施的成績等)
浮動薪酬	
表現花紅	<ul style="list-style-type: none">公司表現(參考自集團營業額增長、出租率、物業支出比率、基本溢利等)個人表現及貢獻^{附註1}(與年度財務及營運目標比較，如營業額、支出比率、每股盈利、物業組合年終出租率、主要策略措施的成績等)目標花紅實際派付率，介乎0-200%(花紅以固定年薪百分比釐定)
股份獎勵	<ul style="list-style-type: none">公司表現(參考自集團營業額增長、出租率、物業支出比率、基本溢利等)個人表現及潛質、對本公司的長遠貢獻^{附註2}購股權及／或股份獎勵授出水平按固定年薪之既定授出倍數而定

附註：

- 員工需進行中期及年度工作績效評核，並於期間設定財務及營業相關的個人績效目標，員工績效將於整個年度內受持續監測，並且每半年根據已訂立的績效目標進行評核。績效評核將根據所達成的績效目標，以及與本集團長遠策略、企業文化及核心價值一致的行為能力，決定其個人固定及浮動薪酬結果。
- 為鼓勵業績與長遠持續增長之間的良好平衡，根據所制定的長遠目標和發展計劃，以及考慮與本集團長遠策略、文化及核心價值等的一致性，對長遠貢獻作出審核和評估。

於2024年2月，薪酬委員會召開會議以考慮利蘊蓮及呂幹威的全年基本薪金，並決議其2024年度固定年薪分別為8,240,000港元及5,953,000港元，及其2023年度與表現掛鈎的花紅分別為12,360,000港元及6,048,000港元。

有關董事(包括個別執行董事)及高級管理人員2023年之酬金及執行董事購股權於年內變動之詳情，分別載於綜合財務報表附註10、11及36。

非執行董事及獨立非執行董事之薪酬政策

非執行董事及獨立非執行董事之薪酬的主要指導原則如下：

- 制定之薪酬需能招攬及挽留擔任非執行董事及獨立非執行董事之優秀專才；
- 非執行董事及獨立非執行董事之薪酬由董事會訂立及須由股東在股東大會上批准，並應根據他們對本公司的投入程度及所作出之貢獻釐定；
- 訂立非執行董事及獨立非執行董事薪酬之措施應與認可之最佳守則一致；
- 薪酬應以現金方式按半年支付；及
- 非執行董事及獨立非執行董事不可收取本公司之購股權及／或股份獎勵。

於2023年，除以下披露之董事袍金外，非執行董事及獨立非執行董事概無收取本集團其他報酬。此外，非執行董事及獨立非執行董事概無收取本公司任何退休金福利，亦無參與任何花紅或獎勵計劃。

於2023年，非執行董事及獨立非執行董事合共收取袍金3,432,000港元。

董事袍金水平

董事袍金須獲股東在股東大會上批准。於2024年2月，薪酬委員會適當地考慮了多項因素，包括董事所需具備的責任、經驗和能力水平、所投入的關顧程度及時間，以及需要相同人才的公司為類似職位所提供的袍金後，認為董事的袍金應維持原來水平。

非執行董事、獨立非執行董事及董事委員會成員現時的袍金列明如下。執行董事並不會領取任何袍金。

	現時年度袍金 港元	
董事會		
非執行董事及獨立非執行董事	280,000	(附註1)
審核及風險管理委員會		
主席	180,000	(附註1)
成員	108,000	(附註1)
薪酬委員會		
主席	75,000	(附註1)
成員	45,000	(附註1)
提名委員會		
主席	50,000	(附註1)
成員	30,000	(附註1)
可持續發展委員會		
主席	50,000	(附註2)
成員	30,000	(附註2)

附註：

1. 已於2019年股東周年大會上通過並自2019年6月1日起生效。
2. 已獲董事會通過並自2020年1月1日起生效。

薪酬委員會報告

人力資源政策

本集團致力招攬、挽留及培訓致力於達致本集團之目標並恪守希慎之企業文化和核心價值的優秀員工。於2023年12月31日，本集團員工總數為516人(2022年：486人)。本集團的人力資源政策與企業目標一致，在於為股東的投資增值並取得可持續增長。人力資源方案、培訓及發展詳情載於「2023年可持續發展報告」內。

長期獎勵計劃：購股權計劃

本公司可不時採用行政人員購股權計劃授予購股權。該等計劃之目的為加強個別員工與股東權益之連繫。薪酬委員會獲賦予權力向執行董事授予購股權，另須根據上市規則之規定再經所有獨立非執行董事作出有關批授。主席獲賦予權力向執行董事職級以下之管理人員作出批授。

2005購股權計劃(「2005計劃」)

本公司於2005年5月10日召開的股東周年大會(「2005股東周年大會」)上採納2005計劃，該計劃之有效期為10年，於2015年5月9日屆滿。所有根據2005計劃已授予但尚未行使的購股權將繼續有效，並按2005計劃的規定行使。本公司將不再根據2005計劃授出購股權。

根據2005計劃，認購本公司之普通股股份的購股權可由董事會於不時認為合適的情況下，按彼等對本公司及其附屬公司發展及增長之貢獻為基準，決定授予本公司或其全資附屬公司的僱員(包括執行董事)及其他人士。

根據2005計劃及任何其他本公司之購股權計劃所授出的購股權涉及之股份數目，按上市規則最高不得超過本公司於2005股東周年大會日期之已發行股份總數的10%(即104,996,365股，約佔本公司於本年報日期之已發行股份總數之10%)。

每名參與者在2005計劃下可享有的最高股數，為在任何12個月內不得超過上市規則所許可的最高股份數目(即於2005股東周年大會日期之已發行股份總數的1%，即10,499,636股)。行使價須至少為下列兩者中的較高者：(i)股份在購股權授予日期於聯交所日報表所載的收市價；及(ii)股份在購股權授予日期前5個營業日於聯交所日報表所載的平均收市價。購股權之代價為1港元並須於授出購股權日期起計30天內支付，而行使價須於行使有關購股權時悉數支付。

2015購股權計劃(「2015計劃」)

本公司已於2015年5月15日召開的股東周年大會(「2015股東周年大會」)上採納2015計劃，2015計劃之有效期為10年，將於2025年5月14日屆滿。2015計劃的有關條款與2005計劃的條款大致相同。

根據2015計劃，認購本公司之普通股份的購股權可由董事會於不時認為合適的情況下，按彼等對本公司及其附屬公司發展及增長之貢獻為基準，決定授予本公司或其附屬公司的僱員(包括執行董事)及其他人士。

根據2015計劃及任何其他本公司之購股權計劃授出之購股權所涉及之股份總數，按上市規則最高不得超過本公司於2015股東周年大會日期之已發行股份總數的10%(即106,389,669股，約佔本公司於本年報日期之已發行股份總數之10%)。根據上市規則，上市發行人可於股東大會上尋求股東批准「更新」2015計劃的10%之限額。此外，所有根據2015計劃及任何其他本公司之購股權計劃授出但未行使的購股權於獲得行使時可發行的股份總數，不得超過本公司不時已發行之股數的30%(或根據上市規則所許可的最高股份數目)。倘若該批授將導致超過該30%或最高許可上限，則再無購股權可獲批授。

每名參與者在2015計劃下可享有的最高股數，為在任何12個月內不得超過上市規則所許可的最高股份數目(即於2015股東周年大會日期之已發行股份數總的1%，即10,638,966股)。行使價須至少為下列兩者中的較高者：(i)股份在購股權授予日期於聯交所日報表所載的收市價；及(ii)股份在購股權授予日期前5個營業日於聯交所日報表所載的平均收市價。購股權之代價為1港元並須於授出購股權日期起計30天內支付，而行使價須於行使有關購股權時悉數支付。

批授及歸屬機制

根據本公司之現行政策，本公司將定期批授購股權。行使期為10年。歸屬期為3年，由授出日期的第1周年起平均分為3段時期授予，並於第3周年全部授予。批授的數量將按照基本薪金倍數及職級表現釐定。董事會將不時檢討批授及歸屬機制。

購股權之變動

由於2005計劃已於2015年5月9日屆滿，於2023年1月1日及2023年12月31日，2005計劃下已再無可供授予的購股權。年內，並無根據2005計劃授出購股權。

於2023年1月1日及2023年12月31日，根據2015計劃可供授予的購股權數量分別為98,048,673及98,579,673。年內，並無根據2015計劃授出購股權。

於2023年12月31日：

- 本公司根據2005計劃已授出並完全歸屬而尚未行使之購股權，經行使可購入共708,000股本公司普通股，約佔本公司已發行股份總數之0.07%；
- 本公司根據2015計劃已授出而尚未行使之購股權，經行使可購入共7,386,067股本公司普通股(當中已完全歸屬的購股權，經行使可購入5,633,720股本公司普通股)，約佔本公司已發行股份總數之0.72%；及
- 根據2015計劃可發行之股份數目為98,579,673，約佔本公司已發行股份總數之9.60%。

薪酬委員會報告

年內，根據2005計劃及2015計劃(合稱為「該等計劃」)已授出、行使、註銷/失效及尚未行使的購股權的詳情如下：

姓名	授出日期	行使價 港元	行使期 (附註a)	年內變動			於2023年 12月31日 結餘	
				於2023年 1月1日 結餘	授出	行使		註銷/失效 (附註b)
2005計劃								
執行董事								
利蘊蓮	7.3.2013	39.92	7.3.2014 – 6.3.2023	265,000	-	-	(265,000)	-
	10.3.2014	32.84	10.3.2015 – 9.3.2024	325,000	-	-	-	325,000
	12.3.2015	36.27	12.3.2016 – 11.3.2025	300,000	-	-	-	300,000
其他員工參與者								
	28.3.2013	39.20	28.3.2014 – 27.3.2023	85,000	-	-	(85,000)	-
	31.3.2014	33.75	31.3.2015 – 30.3.2024	46,000	-	-	(10,000)	36,000
	31.3.2015	34.00	31.3.2016 – 30.3.2025	61,000	-	-	(14,000)	47,000
				1,082,000	-	-	(374,000)	708,000

姓名	授出日期	行使價 港元	行使期 (附註a)	年內變動			於2023年 12月31日 結餘	
				於2023年 1月1日 結餘	授出	行使		註銷/失效 (附註b)
2015計劃								
執行董事								
利蘊蓮	9.3.2016	33.15	9.3.2017 – 8.3.2026	375,000	-	-	-	375,000
	23.2.2017	36.25	23.2.2018 – 22.2.2027	300,000	-	-	-	300,000
	1.3.2018	44.60	1.3.2019 – 29.2.2028	373,200	-	-	-	373,200
	22.2.2019	42.40	22.2.2020 – 21.2.2029	494,200	-	-	-	494,200
	21.2.2020	29.73	21.2.2021 – 20.2.2030	650,000	-	-	-	650,000
	26.2.2021	33.05	26.2.2022 – 25.2.2031	664,000	-	-	-	664,000
	28.2.2022	23.25	28.2.2023 – 27.2.2032	819,000	-	-	-	819,000
	29.3.2018	41.50	29.3.2019 – 28.3.2028	179,000	-	-	-	179,000
呂幹威	29.3.2019	42.05	29.3.2020 – 28.3.2029	203,000	-	-	-	203,000
	31.3.2020	25.20	31.3.2021 – 30.3.2030	262,000	-	-	-	262,000
	31.3.2021	30.40	31.3.2022 – 30.3.2031	267,000	-	-	-	267,000
	28.2.2022	23.25	28.2.2023 – 27.2.2032	400,000	-	-	-	400,000
	其他員工參與者							
	31.3.2016	33.05	31.3.2017 – 30.3.2026	106,000	-	-	(21,000)	85,000
	31.3.2017	35.33	31.3.2018 – 30.3.2027	208,667	-	-	(30,000)	178,667
	29.3.2018	41.50	29.3.2019 – 28.3.2028	260,000	-	-	(46,000)	214,000
29.3.2019	42.05	29.3.2020 – 28.3.2029	393,000	-	-	(63,000)	330,000	
31.3.2020	25.20	31.3.2021 – 30.3.2030	498,000	-	-	(95,000)	403,000	
31.3.2021	30.40	31.3.2022 – 30.3.2031	605,000	-	-	(115,000)	490,000	
31.3.2022	23.36	31.3.2023 – 30.3.2032	860,000	-	-	(161,000)	699,000	
				7,917,067	-	-	(531,000)	7,386,067

附註：

- (a) 所有授出之購股權之歸屬期為3年，由授出日期的第1周年起平均分為3段時期授予，並於第3周年全部授予。「行使期」將相應地於授出日期的第1周年後開始。
- (b) 於年內，根據該等計劃的條款而失效的購股權。

除上述者外，概無其他資料須按上市規則第17.07條規定予以披露。

一次性股份獎勵計劃

為紀念希慎於香港成立一百周年，本公司於2023年10月15日（「採納日期」）採納一次性股份獎勵計劃（「一百周年股份獎勵計劃」），以象徵本集團繼往開來，並致力於下一個一百年甚至更遠的未來為希慎取得歷久不衰的成功。一百周年股份獎勵計劃同時亦讚揚和肯定本集團僱員對希慎之成功所付出的不可或缺之貢獻。

一百周年股份獎勵計劃為一次性計劃，且僅由市場上購買的現有的本公司股份（「股份」）撥付。根據一百周年股份獎勵計劃的規定，執行委員會可按一百周年股份獎勵計劃的條款，全權酌情決定挑選任何本集團的僱員參與一百周年股份獎勵計劃（「選定僱員」），並向每名選定員工無償授出100股完全歸屬的股份（「獎勵股份」）。選定僱員在申請或接受獎勵股份時無須支付任何費用。根據一百周年股份獎勵計劃可授出之最高股份數目不得超過50,000股股份，相當於本公司於採納日期及本年報日期已發行股本之約0.0049%。截至本年報日期，根據一百周年股份獎勵計劃已再無可發行之股份數目。

年內授予的所有獎勵股份均已於2023年11月27日授出和歸屬，一百周年股份獎勵計劃於所有獎勵股份歸屬於選定員工後同日終止。本公司將不再根據一百周年股份獎勵計劃授出獎勵股份。

獎勵股份之變動

於年內，根據一百周年股份獎勵計劃向478名選定僱員授出（並完全歸屬）合共47,800股股份（約佔本年報日期已發行股份的0.0047%）。

年內，根據一百周年股份獎勵計劃已授出、歸屬、註銷/失效及尚未行使的獎勵股份的詳情如下：

姓名	授出日期	購入價 港元	歸屬日期 (附註a)	年內變動				
				於2023年 1月1日 結餘	授出	歸屬	註銷/失效 (附註b)	於2023年 12月31日 結餘
執行董事								
利蘊蓮	27.11.2023	-	27.11.2023	-	100	(100)	-	-
呂幹威	27.11.2023	-	27.11.2023	-	100	(100)	-	-
最高酬金的5位僱員 (不包括執行董事)	27.11.2023	-	27.11.2023	-	500	(500)	-	-
其他員工參與者	27.11.2023	-	27.11.2023	-	47,100	(47,100)	-	-
				-	47,800	(47,800)	-	-

附註：

- 所有授出之獎勵股份已於2023年11月27日（即授出當日）歸屬。
- 獎勵股份並未設有表現目標。
- 緊接授出獎勵股份日期前（即2023年11月24日），股份的收市價為15.22港元。
- 緊接獎勵股份歸屬日期前（即2023年11月24日），股份的加權平均數收市價為15.22港元。
- 獎勵股份於授出日期的公平值為每股15.04港元。本集團已應用香港財務報告準則第2號對獎勵股份進行會計處理。
- 於年內，根據一百周年股份獎勵計劃授出200股獎勵股份（總公平值為HK\$3,008）予執行董事，500股獎勵股份（總公平值為HK\$7,520）予最高酬金的5位僱員（不包括執行董事），及47,100股獎勵股份（總公平值為HK\$708,384）予其他員工參與者。

委員會的有效性

作為董事會評估流程的一部份，年內對委員會的有效性作正式檢討；所得出的結論是委員會的運作持續行之有效。

薪酬委員會成員

范仁鶴(主席)
鍾郝儀
卓百德

香港，2024年2月22日