

薪酬委員會報告

各位股東：

我們欣然提呈2025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及獎勵組合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組合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

8%

企業管治

25%

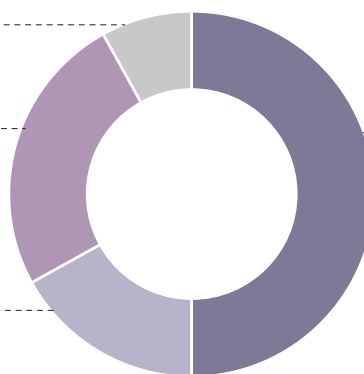
檢討高級管理人員的薪酬

17%

檢討非執行董事、獨立非執行董事及董事委員會成員的薪酬

50%

釐定執行董事的薪酬



2025 年的組成	鍾郝儀* (主席) 卓百德* Young Elaine Carole* * 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2025年召開1次會議
2025年及2026年摘要	<ul style="list-style-type: none">• 考慮董事及高級管理人員之薪酬• 考慮本集團薪酬架構• 檢視其職權範圍

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及一般政策，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；
- 在提呈股東大會予股東批准之前，檢視非執行董事、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
- 檢視與股份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及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釐定其本身的薪酬。

2025年2月舉行的會議詳細內容已於2024年年報作出披露。薪酬委員會於2026年2月召開了1次會議，議程包括：

- 批准執行董事2026年薪酬組合及2025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
- 審議薪酬委員會的職權範圍。

成員之出席記錄於第83頁的列表披露。

薪酬政策

我們肯定具透明度的薪酬政策及常規的重要性，相關政策及常規乃建立於三大基石：

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。

薪酬委員會報告

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投資物業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、企業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：

- 薪酬委員會釐定薪酬中每一個部分之金額時應考慮：
 - (i) 定量和定性的績效評估；
 - (ii) 所達成財務及營運的主要績效目標；及
 - (iii) 與本集團長遠策略、企業文化及核心價值一致的行為能力；
- 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；
- 透過行政人員股份獎勵計劃，本公司股份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。

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：市場整體及房地產行業的薪酬加幅 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) 企業關鍵績效指標^{附註2}，個人表現及潛質，以及對本公司的長遠貢獻^{附註3} 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4}

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運的個人績效目標，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。本公司已根據員工所達成的績效目標，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進行績效評核，最終決定其個人績效固定及浮動薪酬結果。
- 股份獎勵的授出取決於所達成的特定企業層面績效目標，包括集團營業額增長、出租率、物業支出比率和基本溢利等關鍵績效指標。根據2024年股份獎勵計劃，績效股份的歸屬取決於以股東總回報率衡量之公司表現。詳情請參閱本「薪酬委員會報告」中之相關部分。
- 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、企業文化及核心價值等的一致性，對長遠貢獻作出審核和評估。
- 批授的數量將按照基本薪金倍數及相關個人績效表現釐定。董事會定期檢討批授及歸屬機制，以確保與股份獎勵計劃的目標及本集團的長遠策略、企業文化及核心價值保持一致。

於2026年2月，薪酬委員會召開會議以考慮利蘊蓮女士及呂幹威先生的全年基本薪金。薪酬委員會批准並建議董事會批准彼等之2026年度固定年薪分別為8,446,000港元及6,102,000港元，及2025年度與表現掛鉤的花紅分別為11,124,000港元及5,953,000港元。

有關董事(包括個別執行董事)及高級管理人員2025年之酬金及執行董事購股權及／或股份獎勵於年內變動之詳情，分別載於綜合財務報表附註10、11及36。

薪酬委員會報告

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常規及標準一致；
- 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2025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2025年，非執行董事及獨立非執行董事合共收取袍金3,198,000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2026年2月，薪酬委員會適當地考慮多項因素，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，本集團其他員工的僱用條件以及需要相同人才的可比公司為類似職位所提供的袍金後，向董事會建議就若干董事委員會主席及成員之袍金作出以下調整，並獲董事會同意及提呈予股東於應屆2026年股東周年大會上審議及批准。

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

	現時袍金 每年 港元	建議袍金 每年 港元
董事會		
非執行董事及獨立非執行董事	280,000 (附註1)	280,000 (附註3)
審核及風險管理委員會		
主席	180,000 (附註1)	180,000 (附註3)
成員	108,000 (附註1)	120,000 (附註4)
薪酬委員會		
主席	75,000 (附註1)	80,000 (附註4)
成員	45,000 (附註1)	50,000 (附註4)
提名委員會		
主席	50,000 (附註1)	50,000 (附註3)
成員	30,000 (附註1)	30,000 (附註3)
可持續發展委員會		
主席	50,000 (附註2)	55,000 (附註4)
成員	30,000 (附註2)	33,000 (附註4)

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. 已獲董事會通過及成立並自2020年1月1日起生效。
3. 暫無變更建議。
4. 須經股東於2026年股東周年大會批准。

人力資源政策

本集團致力招攬、挽留及培訓積極達致本集團之目標並恪守希慎企業文化和核心價值的優秀員工。截至於2025年12月31日，本集團員工總數為507人(2024年：520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、培訓及發展計劃詳情載於「2025年可持續發展報告」內。

長期獎勵計劃：股份計劃

購股權計劃

本公司可不時採用行政人員購股權計劃(「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。

董事會可酌情委任計劃管理人，根據各計劃規則管理、統籌和執行各購股權計劃。薪酬委員會已獲董事會授權負責管理購股權計劃，包括向執行董事職級以下之管理人員作出批授。薪酬委員會亦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批准作出有關批授。

2005年購股權計劃

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年購股權計劃，該計劃之有效期為10年，於2015年5月9日屆滿。所有根據2005年購股權計劃已授予但尚未行使的購股權繼續有效，可按2005年購股權計劃的規定行使，並於年內失效。本公司將不再根據2005年購股權計劃授出購股權。

根據2005年購股權計劃，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年購股權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年購股權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年購股權計劃

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年購股權計劃，2015年購股權計劃之有效期為10年，於2025年5月14日屆滿。2015年購股權計劃的有關條款與2005年購股權計劃的條款大致相同。所有根據2015年購股權計劃已授予但尚未行使的購股權將繼續有效，並將按2015年購股權計劃的規定行使。本公司將不再根據2015年購股權計劃授出購股權。

薪酬委員會報告

根據2015年購股權計劃，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附屬公司的僱員(包括執行董事)及其他人士。

根據2015年購股權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年購股權計劃的10%之限額。此外，所有根據2015年購股權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年購股權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，當達成的特定企業層面績效目標，包括集團營業額增長、出租率、物業支出比率和基本溢利等，本公司將定期批授購股權，而批授的數量將按照員工的基本薪金倍數及相關個人職級表現釐定。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段時期歸屬，並於第3周年全部歸屬。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年購股權計劃已於2015年5月9日屆滿，於2025年1月1日及2025年12月31日，2005年購股權計劃下已再無可供授予的購股權。年內，並無根據2005年購股權計劃授出購股權。

於2025年1月1日，根據2015年購股權計劃可供授予的購股權數量99,699,340，而於2025年12月31日則已再無可供授予的購股權。自2025年1月1日至2025年5月14日(即2015年購股權計劃效期屆滿之日)，並無根據2015年購股權計劃授出購股權。

截至本年報日期，本公司根據2015年購股權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6,239,400股本公司普通股股份(「股份」)，約佔本公司已發行股份總數之0.61%。

年內，根據該等購股權計劃已授出、行使、失效、註銷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)	於2025年 1月1日結餘	年內變動				於2025年 12月31日結餘
					授出	行使	失效 (附註b)	註銷 (附註c)	
2005年購股權計劃									
執行董事									
利蘊蓮	12.3.2015	36.27	12.3.2016–11.3.2025	300,000	–	–	(300,000)	–	–
其他員工參與者	31.3.2015	34.00	31.3.2016–30.3.2025	5,000	–	–	(5,000)	–	–
				305,000	–	–	(305,000)	–	–

姓名	授出日期	行使價 港元	行使期 (附註a)	於2025年 1月1日結餘	年內變動				於2025年 12月31日結餘
					授出	行使	失效 (附註b)	註銷 (附註c)	
2015年購股權計劃									
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
呂幹威	29.3.2018	41.50	29.3.2019–28.3.2028	179,000	–	–	–	–	179,000
	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	20,000	–	–	–	–	20,000
	31.3.2017	35.33	31.3.2018–30.3.2027	74,000	–	–	–	–	74,000
	29.3.2018	41.50	29.3.2019–28.3.2028	124,000	–	–	–	–	124,000
	29.3.2019	42.05	29.3.2020–28.3.2029	174,000	–	–	(4,000)	–	170,000
	31.3.2020	25.20	31.3.2021–30.3.2030	223,000	–	–	(5,000)	–	218,000
	31.3.2021	30.40	31.3.2022–30.3.2031	276,000	–	–	(7,000)	–	269,000
	31.3.2022	23.36	31.3.2023–30.3.2032	389,000	–	–	(11,000)	–	378,000
				6,266,400	–	–	(27,000)	–	6,239,400

附註：

- 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段時期歸屬，並於第3周年全部歸屬。「行使期」將相應地於授出日期的第1周年後開始。
- 於年內，根據該等購股權計劃的條款而失效的購股權。
- 於年內，根據該等購股權計劃的條款而註銷的購股權。

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。

薪酬委員會報告

2024年股份獎勵計劃

條款及目的

本公司於2024年1月19日(「採納日期」)採納2024年股份獎勵計劃。2024年股份獎勵計劃自採納日期起計有效期為10年，將持續有效至2034年1月18日，除非董事會決定按計劃規則提早終止。2024年股份獎勵計劃旨在：(i)吸引及留住關鍵人才，推動長期承諾；(ii)確保績效的實現，推動卓越文化；及(iii)在集團內營造並宣揚承擔、參與文化及對本集團的歸屬感。

管理

董事會已授權全由獨立非執行董事組成的薪酬委員會管理2024年股份獎勵計劃。該授權確保在審議及決定建議授出股份獎勵時具備妥善的管治架構，以確保2024年股份獎勵計劃的管理人並無參與該計劃，維持2024年股份獎勵計劃的目標與股東利益一致。

合資格參與者

根據2024年股份獎勵計劃，已獲董事會授權之薪酬委員會可不時全權酌情決定挑選本集團任何成員公司之任何僱員(僅就此目的而言，包括但不限於任何董事，惟除外僱員(定義見本公司2024年1月19日的公告)除外)作為選定僱員(「選定僱員」)參與2024年股份獎勵計劃，並按其全權酌情決定之有關條款及條件，向任何選定僱員無償授出相關數目之股份(「獎勵股份」)。

最高股份數目

根據2024年股份獎勵計劃，於其有效期內可授出之最高股份數目上限為20,540,164股，相當於本公司於採納日期已發行股本之約百分之二(2%)。

可獲授權益上限

根據2024年股份獎勵計劃，可授出予任何一名選定僱員之最高獎勵股份數目不得超過本公司不時已發行股本百分之零點五(0.5%)(即於本年報日期為5,135,041股)。

2024年計劃受託人購買之股份

中銀國際信託(香港)有限公司為2024年股份獎勵計劃之受託人(「2024年計劃受託人」)，將在聯交所以當時市價購買2024年股份獎勵計劃項下之股份，費用由本公司承擔，而獎勵股份將由2024年計劃受託人以信託形式為2024年股份獎勵計劃項下的相關選定僱員持有，直至歸屬為止。

於年內，2024年計劃受託人在聯交所為2024年股份獎勵計劃購入156,000股股份。於2025年12月31日，2024年計劃受託人持有126股未歸屬股份。

授出與歸屬

根據董事會的授權，薪酬委員會有權決定2024年股份獎勵計劃項下的獎勵股份的授出及歸屬期。

獎勵股份包括(i)績效股份(「績效股份」)及(ii)限制性股份(「限制性股份」)。一般而言，高級管理人員獲授予較高比例的績效股份，以強調將激勵與希慎的長期策略和為股東創造的價值相掛鉤。而限制性股份旨在招攬及挽留關鍵人才，尤其是初級和中級人員。歸屬期和架構經過精心設計，以推動上述目標：

- (i) 績效股份將於授出日期的第3周年歸屬，並須達成公司績效目標。該目標以相對股東總回報率(「TSR」)衡量，其中考慮3年績效期間內的股價表現及股息。希慎的TSR將與一組預先選定的同業公司進行比較，以確定其百分值排名，據此訂立歸屬百分比與所創造的股東價值之間的比例。TSR的績效目標等級為同業公司績效的第50個百分值，而最高績效等級為同業公司績效的第80個百分值或以上，將歸屬績效股份目標的150%。
- (ii) 限制性股份之歸屬期為3年，由授出日期的第1周年起平均分為3段時間歸屬，並於第3周年全部歸屬。該歸屬期可推動招攬、激勵及挽留人才。

2024年股份獎勵計劃設有退扣機制，不論在是否因過錯而離職的情況下，均可追回、取消、沒收或扣起任何獎勵股份。

在釐定授予選定僱員的獎勵股份數目時，我們會考慮以下關鍵因素：(i)個人表現、對本集團的潛在及預期的長遠貢獻；(ii)本集團的財務狀況及表現(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)；以及(iii)在實現所制定的長遠目標和發展計劃時與本集團長遠策略、企業文化及核心價值等的一致性。

獎勵股份購買價的釐定基準

不適用。

獎勵股份之變動

於年內，本公司根據2024年股份獎勵計劃已無償授出共49,255股獎勵股份予選定員工。截至本年報日期，根據2024年股份獎勵計劃可予以授出之獎勵股份為19,243,957股，約佔本公司於本報告日期已發行股份總數之1.87%。

薪酬委員會報告

年內，獎勵股份的變動情況載列如下：

姓名	授出日期	歸屬期	每股獎勵 股份公平值 港元 (附註a)	緊接授予 日期前 收市價 港元	於2025年 1月1日 尚未歸屬	年內變動				於2025年 12月31日 尚未歸屬
						授出	歸屬 (附註g)	失效 (附註e)	註銷 (附註f)	
2024年股份獎勵計劃										
執行董事										
利蘊蓮	1.4.2024	1.4.2025-1.4.2027	12.62	12.62	463,369	-	(46,337)	-	-	417,032
呂幹威	1.4.2024	1.4.2025-1.4.2027	12.62	12.62	269,925	-	(26,992)	-	-	242,933
相關期間五位 最高薪酬人士 (不包括執行董事) (「五位最高薪酬人士」)										
	1.4.2024	1.4.2025-1.4.2027	12.62	12.62	259,648	-	(30,846)	-	-	228,802
	1.4.2025	1.4.2026-1.4.2028	12.60	12.60	-	16,204	-	-	-	16,204
						(附註c)				
其他承授人										
	1.4.2024	1.4.2025-1.4.2027	12.62	12.62	302,035	-	(51,699)	(45,870)	-	204,466
	1.4.2025	1.4.2026-1.4.2028	12.60	12.60	-	33,051	-	(2,155)	-	30,896
						(附註d)				
					1,294,977	49,255	(155,874)	(48,025)	-	1,140,333

附註：

- 本集團已採納符合香港財務報告準則第2號 – 股份基礎給付的會計準則。根據香港財務報告準則第2號，僱員為獲取授予獎勵股份而提供的服務之公平值在獎勵股份的歸屬期內確認為開支，而相應增幅計入權益。確認為開支的金額會作出調整，以反映預期將達成的相關服務及非市場表現條件的獎勵股份數目，而最終確認金額則根據在歸屬日期達成相關服務及非市場表現條件的獎勵股份數目計算。
- 獎勵股份的公平值乃根據緊接授出日期前(即2025年3月31日)股份的收市價計算(即每股12.60港元)。
- 授予五位最高薪酬人士的16,204股獎勵股份中，其中4,861股獎勵股份為限制性股份，11,343股獎勵股份為績效股份。
- 在授予其他承授人的33,051股獎勵股份中，其中13,221股獎勵股份為限制性股份，19,830股獎勵股份為績效股份。
- 於年內，根據2024年股份獎勵計劃的條款而失效的獎勵股份。
- 於年內，根據2024年股份獎勵計劃的條款而註銷的獎勵股份。
- 截至2025年12月31日止年度內，就已歸屬的獎勵股份而言，其於相關歸屬日期(即2025年3月31日)前一個交易日之股份加權平均收市價為每股12.60港元。

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。

截至2025年12月31日止年度，根據本公司所有股份計劃授出的購股權及獎勵股份可能發行的股份總數為19,243,957股，佔截至2025年12月31日止年度本公司已發行相關股份(即1,027,008,223股)(不包括庫存股份)的加權平均股數約為1.87%。

年內，薪酬委員會已審議及批准根據2024年股份獎勵計劃授出股份獎勵。

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

鍾郝儀 (主席)

卓百德

Young Elaine Carole

香港，2026年2月26日