

偉易達集團

(於百慕達註冊成立之有限公司)
(股票代號：303)

薪酬政策

1. 目的

本薪酬政策（「本政策」）概述偉易達集團（「本公司」，與其所有附屬公司統稱「我們」、「偉易達」或「本集團」）董事會（「董事會」）董事（「董事」）薪酬的一般原則及架構。

本政策的主要目標是：(i)透過制訂清晰及有系統的方法，訂立一套公平、正規及具透明度的程序，以釐定董事薪酬；及(ii)吸引、激勵、獎勵和挽留能夠為實現本公司目標，並為業務有關人士創造長遠價值作出重大貢獻的優秀人才。

本政策秉承上述原則，旨在支持本公司的策略目標並促進可持續增長。

2. 基本薪酬原則

- 薪酬計劃應配合企業策略的落實，並為股東創造可持續的長遠價值。
- 薪酬應反映高級管理人員的技能、知識、付出的時間、責任和績效，應與本集團的財務和非財務表現掛鉤。
- 參考同類公司支付的薪金，並考慮當前市況，提供具競爭力的薪酬。
- 本公司應確保其董事獲得公平和公正的報酬。薪酬應根據董事職務的範圍和職責，以及每位董事的個人技能和績效來釐定。有關薪酬方面的舉措不應帶有性別、種族或其他形式的偏見。
- 為確保公平，任何董事或其任何聯繫人士不得釐定自己的薪酬。

3. 薪酬管治、檢討及批准

薪酬乃透過明確界定的流程管理。董事會轄下的薪酬委員會負責審批董事的薪酬待遇，並每年檢討薪酬政策。有關薪酬委員會職責之職權範圍，可參閱以下網址：

https://www.vtech.com/wp-content/uploads/2024/03/c_RemunerationCommitteeCharterFinal.pdf

4. 執行董事的薪酬架構

執行董事的薪酬待遇應由以下的固定薪酬及可變動薪酬兩部分組成：

	定義及目的	政策與績效掛鈎
年度基本薪金	固定金額的現金支付，旨在吸引和挽留最優秀的高級管理人員，並與他們的經驗和職責範圍相稱。	根據技能、知識和績效、投入時間、工作職責、當前市況、本集團的財務表現和本集團其他地方的僱傭條件，並參考同類型公司支付的薪金釐定。
津貼及實物利益	津貼及實物利益，包括醫療保險、房屋福利、培訓計劃和教育津貼。	提供符合市場標準和本公司政策的津貼及實物利益。
退休福利計劃	提供符合市場標準的退休計劃。	本公司於香港及海外提供界定福利計劃和界定供款計劃。
短期獎勵 - 酌情花紅	年終花紅可根據個人及本集團整體表現酌情發放，以激勵和獎勵績效出色的員工。年終花紅將於每個完整財政年度按年發放。	年內執行董事的個人績效，以及本集團的表現均會被考慮。 就本集團的表現而言，將綜合考慮相關年度的財務和非財務關鍵績效指標。財務關鍵績效指標與本集團相關財政年度的財務表現保持一致。非財務關鍵績效指標為可持續發展方面，與相關財政年度的關鍵環境、社會及管治相關的第三方評估（或環境、社會及管治指數）的表現保持一致。
長期獎勵 - 股份獎勵計劃	股份獎勵計劃的目的是激勵和挽留執行董事，以配合本集團的長遠發展。	董事會可制定績效目標，相關執行董事在達到這些目標時方可獲授予或指派獎勵。績效目標可包括執行董事的財務管理和績效以及個人績效等。

		倘情況發生變化，董事會有權於歸屬期內調整績效目標，惟有關調整必須公平合理。 倘授予的獎授股份僅涉及發行新股而不涉及現有股份，則歸屬期不得少於 12 個月。倘董事會認為合適，其亦有權就按績效歸屬條件授予的獎授股份釐定較短的歸屬期。
長期獎勵 - 購股權計劃	股權計劃的目的是激勵和挽留執行董事，以配合本集團的長遠發展	董事會可制定績效目標，在達致有關目標後，向相關執行董事派發按照本計劃歸屬予其的購股權。績效目標可包括執行董事的財務管理和績效以及個人績效等。倘情況發生變化，董事會有權於歸屬期內調整績效目標（如有），惟有關調整必須公平合理。 歸屬期不得少於 12 個月。倘董事會認為合適，其亦有權就按績效歸屬條件授予的購股權，釐定較短的歸屬期。

5. 非執行董事及獨立非執行董事的薪酬

董事會已制定每五年檢討非執行董事（尤其是獨立非執行董事的薪酬）袍金的常規，以確保非執行董事薪酬的發放乃屬公平合理。考慮因素包括(i)非執行董事承擔的具體職責和責任；(ii)非執行董事履行其角色和職責的投入程度和投放的時間；及(iii)其作為董事會轄下委員會成員的工作量。檢討非執行董事袍金亦須考慮(a)香港同類型上市公司董事的平均薪酬；(b)其他主要製造業公司的薪酬慣例；及(c)薪酬委員會認為適當的其他因素。

6. 回扣機制

股份獎勵計劃及購股權計劃均不設回扣機制。然而，薪酬委員會有信心，即使沒有回扣機制，授出的股份或購股權（視情況而定）將有效激勵董事繼續留任本集團。此項獎勵與本集團的目標一致，符合股份獎勵計劃及購股權計劃（視情況而定）的宗旨，同時亦確保管理人員的利益與本公司及其股東的利益一致。

2025 年 3 月