



LONGCHEER

Shanghai Longcheer Technology Co., Ltd.

上海龍旗科技股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：9611)

董事會薪酬與考核委員會實施細則

第一章 總則

第一條 為進一步建立健全上海龍旗科技股份有限公司（以下簡稱「公司」）董事（非獨立董事）及高級管理人員的考核和薪酬管理制度，完善公司治理結構，根據《中華人民共和國公司法》《上市公司治理準則》《上海證券交易所股票上市規則》《上海證券交易所上市公司自律監管指引第1號－規範運作》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》（以下簡稱「《香港上市規則》」）等法律、行政法規和規範性文件、公司股票上市地證券監管規則及《上海龍旗科技股份有限公司章程》（以下簡稱「《公司章程》」）的有關規定，結合公司的實際情況，公司特設立董事會薪酬與考核委員會，並制定本細則。

第二條 薪酬與考核委員會是董事會設立的專門工作機構，主要負責制定公司董事及高級管理人員的考核標準並進行考核；負責制定、審查公司董事及高級管理人員的薪酬政策與方案，對董事會負責。

第三條 本細則所稱高級管理人員是指董事會聘任的總經理、副總經理、董事會秘書、財務負責人及《公司章程》認定的其他高級管理人員。

第二章 人員組成

第四條 薪酬與考核委員會成員由三名董事組成，大部分成員須為獨立董事。

第五條 薪酬與考核委員會委員由董事長、二分之一以上獨立董事或者全體董事的三分之一提名，並由董事會選舉產生。

第六條 薪酬與考核委員會設主任委員（召集人）一名，由獨立董事擔任，負責主持委員會工作；主任委員在委員內選舉，並報董事會批准產生。當主任委員（召集人）不能或無法履行職責時，可委託另一名獨立董事委員代為履行其職責。

第七條 薪酬與考核委員會任期與董事會任期一致，委員任期屆滿，連選可以連任。期間如有委員不再擔任公司董事職務，自動失去委員資格，並由委員會根據上述第四條至第六條規定補足委員人數。

第三章 職責權限

第八條

董事會薪酬與考核委員會負責制定董事、高級管理人員的考核標準並進行考核，制定、審查董事、高級管理人員的薪酬政策與方案，並就下列事項向董事會提出建議：

- (一) 就公司董事及高級管理人員的全體薪酬政策及架構，及就設立正規而具透明度的程序制訂薪酬政策，向董事會提出建議；
- (二) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (三) 向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇，此應包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額（包括喪失或終止職務或委任的賠償）；
- (四) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (五) 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；
- (六) 評估執行董事的表現和履行職責的情況；
- (七) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
- (八) 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；
- (九) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定其本身的薪酬；

- (十) 制定、變更、審閱及／或批准股權激勵計劃、員工持股計劃，激勵對象獲授權益、行使權益條件成就；並須說明其何以認為批准有關事宜屬適當、其考慮的因素及授出有關期權或獎勵如何符合計劃目的（包括授出有關期權或獎勵如何讓獲授人與發行人及其股東的利益一致）；
- (十一) 董事、高級管理人員在擬分拆所屬子公司安排持股計劃；
- (十二) 批准執行董事服務合約條款；對於須經股東批准的董事的服務合約發表意見，並告知股東有關條款是否公平合理，就有關合約是否符合發行人及其股東整體利益提出意見，並就股東（身份是董事並在該等服務合約中有重大利益的股東及其聯繫人者除外）該如何表決提出意見；及
- (十三) 法律法規、公司股票上市地證券監管規則及《公司章程》規定的其他事項。

董事會對薪酬與考核委員會的建議未採納或未完全採納的，應當在董事會決議中記載薪酬與考核委員會的意見及未採納的具體理由，並進行披露。

- 第九條** 董事會有權否決損害股東利益的薪酬計劃或方案。
- 第十條** 薪酬與考核委員會提出的公司董事的薪酬計劃，須報經董事會同意後，提交股東會審議通過後方可實施；公司高級管理人員的薪酬分配方案須報董事會批准。
- 第十一條** 薪酬與考核委員會應獲供給充足資源以履行其職責。
- 第十二條** 公司應在其年報內披露董事薪酬政策，按薪酬等級披露高級管理人員的酬金詳情及其他與薪酬有關的事項。
- 第十三條** 薪酬與考核委員會應當分別就員工持股計劃是否有利於公司的持續發展，是否損害公司及全體股東利益，公司是否以攤派、強行分配等方式強制員工參加本公司持股計劃發表意見。

第四章 決策程序

第十四條 薪酬與考核委員會工作時，公司應提供有關書面材料，包括但不限於：

- (一) 公司主要財務指標和經營目標完成情況；
- (二) 公司高級管理人員分管工作範圍及主要職責履行情況；
- (三) 董事及高級管理人員崗位工作業績考評系統中涉及指標的完成情況；
- (四) 董事及高級管理人員的業務創新能力和創利能力的經營績效情況；及
- (五) 公司薪酬分配規劃和分配方式的有關測算依據。

第十五條 薪酬與考核委員會對董事和高級管理人員考評程序：

- (一) 公司董事和高級管理人員向董事會薪酬與考核委員會作述職和自我評價；
- (二) 薪酬與考核委員會按績效評價標準和程序，對董事及高級管理人員進行績效評價；及
- (三) 根據崗位績效評價結果及薪酬分配政策提出董事及高級管理人員的報酬數額和獎勵方式，表決通過後，報公司董事會。

第五章 議事規則

第十六條 薪酬與考核委員會根據公司需要召開會議，並於會議召開前五天以傳真、郵件、電子郵件等方式通知全體委員，會議由主任委員主持，主任委員不能出席時可委託其他一名委員（獨立董事）主持。

情況緊急，薪酬與考核委員會會議可隨時召開，委員可隨時通過電話、微信或其他口頭方式發出會議通知，但召集人應當在會議上作出說明。

- 第十七條** 薪酬與考核委員會會議應由三分之二以上的委員出席方可舉行；每一名委員有一票的表決權；會議作出的決議，必須經全體委員的過半數通過。
- 因故不能親自出席會議的委員可以書面委託其他委員代為出席並行使表決權。授權委託書應明確授權範圍和期限，並書面表達其對審議事項的投票意見。每一名委員最多接受一名委員委託。
- 第十八條** 薪酬與考核委員會會議既可採取現場會議形式，也可採取非現場會議的通訊表決方式。表決方式為舉手表決或投票表決。
- 第十九條** 薪酬與考核委員會會議必要時可以邀請公司董事及高級管理人員列席會議。
- 第二十條** 如有必要，薪酬與考核委員會可以聘請中介機構為其決策提供專業意見，費用由公司支付。
- 第二十一條** 薪酬與考核委員會會議討論有關委員會成員的議題時，當事人應迴避。
- 第二十二條** 薪酬與考核委員會會議應當有記錄，出席會議的委員應當在會議記錄上簽名；會議記錄由公司董事會秘書保存。
- 第二十三條** 薪酬與考核委員會會議通過的議案及表決結果，應以書面形式報公司董事會。
- 第二十四條** 出席會議的委員均對會議所議事項有保密義務，不得擅自披露有關信息。
- 第二十五條** 薪酬與考核委員會會議的召開程序、表決方式和會議通過的薪酬政策與分配方案必須遵循有關法律、法規、公司股票上市地證券監管規則、《公司章程》及本細則的規定。
- 第二十六條** 薪酬與考核委員會主任委員（召集人）應積極出席股東周年大會（若未出席，應則由另一名委員或其適當委任的代表出席），並在會上回答提問。

第六章 附則

- 第二十七條** 本細則經董事會決議通過後，自公司首次公開發行H股股票並在香港聯合交易所有限公司掛牌上市之日起生效並施行。
- 第二十八條** 本細則中，「以上」「內」包括本數；「過」不包括本數。
- 第二十九條** 本細則中「獨立董事」的含義與《香港上市規則》中的「獨立非執行董事」的含義一致。
- 第三十條** 本細則未盡事宜，按國家有關法律、行政法規、部門規章、規範性文件、公司股票上市地證券監管規則和《公司章程》的規定執行；本細則如與國家日後頒佈的法律、行政法規、部門規章、規範性文件、公司股票上市地證券監管規則或經合法程序修改後的《公司章程》相抵觸時，按國家有關法律、行政法規、部門規章、規範性文件、公司股票上市地證券監管規則和《公司章程》的規定執行。
- 第三十一條** 本細則解釋權歸屬公司董事會。