



國民技術股份有限公司

薪酬與考核委員會議事規則

(H股發行並上市後適用)

2026年3月

第一章 總則

第一條 為進一步建立健全公司董事及高級管理人員的業績考核與評價體系，制訂科學、有效的薪酬管理制度，完善公司治理結構，根據《中華人民共和國公司法》(以下簡稱「《公司法》」)、《上市公司治理準則》《上市公司獨立董事管理辦法》《深圳證券交易所創業板股票上市規則》《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第2號——創業板上市公司規範運作》《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》」)等有關法律、法規和規範性文件、公司股票上市地證券監管規則以及《國民技術股份有限公司章程》(以下簡稱「《公司章程》」)，公司特設立董事會薪酬與考核委員會(以下簡稱「薪酬與考核委員會」)，並制定本議事規則。

第二條 薪酬與考核委員會是制定公司董事和高級管理人員的考核標準並進行考核，制定、審查公司董事和高級管理人員的薪酬政策與方案的董事會專門工作機構。

第二章 人員組成

第三條 薪酬與考核委員會成員最少由三名董事組成，獨立董事應當過半數並擔任主席(召集人)。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，由董事會選舉產生並委任。

第四條 薪酬與考核委員會主席(召集人)負責召集和主持薪酬與考核委員會會議，當委員會主席(召集人)不能或無法履行職責時，由其指定一名其他委員代行其職權；委員會主席(召集人)既不履行職責，也不指定其他委員代行其職責時，任何一名委員均可將有關情況向公司董事會報告，由公司董事會指定一名委員履行薪酬與考核委員會主席(召集人)職責。薪酬與考核委員會之秘書由公司的公司聯席秘書擔任。薪酬與考核委員會可不時委任其他任何具備合資格及經驗之人士為薪酬與考核委員會之秘書。

第五條 薪酬與考核委員會委員任期由董事會於委任時決定，最長不得超過該成員的董事任期。任期屆滿可連選連任。委員任期屆滿前，除非出現《公司法》《公司章程》《香港上市規則》、本議事規則或適用法律規定不得任職的情形，不得被無故解除職務。期間如有薪酬與考核委員會委員因辭職或其他原因不再擔任公司董事職務，自動失去薪酬與考核委員會委員資格，並由董事會根據本議事規則規定補足委員人數。

第六條 薪酬與考核委員會因委員辭職或免職或其他原因而導致人數低於規定人數的三分之二時，公司董事會應盡快增補新的委員人選。在薪酬與考核委員會委員人數達到規定人數的三分之二以前，委員會暫停行使本議事規則規定的職權。

第七條 《公司法》、《公司章程》關於董事義務的規定適用於薪酬與考核委員會委員。

第八條 證券事務部負責收集薪酬與考核委員會討論事項所需的信息，提供公司經營方面的資料及被考評人員的有關資料，籌備會議並監督執行薪酬與考核委員會的有關決議。

第三章 職責權限

第九條 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) 全體董事、高級管理人員的薪酬之政策及架構，及就設立正規而具透明度之程序制訂有關該薪酬政策；
- (二) 應董事不時議決所制訂的董事會企業方針及目標而審閱及批准管理層以表現為基準之薪酬建議；
- (三) 以下兩者之一：(i)獲董事會轉授責任，釐定個別執行董事及高級管理人員的特定薪酬待遇的條款；或(ii)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之賠償）；
- (四) 就非執行董事之薪酬向董事會提出建議；
- (五) 考慮同類公司支付之薪酬、須付出之時間及職責以及集團內其他職位之僱用條件等；
- (六) 審閱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之賠償，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；
- (七) 審閱及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及之賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；倘未能與合約條款一致，則有關賠償亦須合理適當；

- (八) 制定或者變更股權激勵計劃、員工持股計劃，激勵對象獲授權益、行使權益條件成就，董事、高級管理人員在擬分拆所屬子公司安排持股計劃；及審閱及批准其他根據《相關香港上市規則》第十七章需要薪酬與考核委員會審閱及／或批准的事項；
- (九) 法律、行政法規、中國證監會規定、公司股票上市地證券監管規則和《公司章程》規定的其他事項。

第十條 薪酬與考核委員會有權否決損害股東利益的薪酬計劃或方案。

第十一條 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；股權激勵計劃須經股東會最終審議通過。薪酬與考核委員會應確保任何董事或其任何聯繫人士不得參與釐定其自己的薪酬。

第十二條 董事會應充分尊重薪酬與考核委員會關於公司高級管理人員薪酬分配方案的建議，在無充分理由或可靠證據的情況下，不得對薪酬與考核委員會提出的公司高級管理人員薪酬分配方案的建議予以擱置。董事會對薪酬與考核委員會的建議未採納或者未完全採納的，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。

第十三條 薪酬與考核委員會履行職責時，應獲提供充足資源以履行其職責，公司相關部門應給予配合，薪酬與考核委員會日常運作費用由公司承擔。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；尋求獨立專業意見的相關安排可通過公司聯席秘書作出。

第十四條 薪酬與考核委員會的主席或（如其缺席）薪酬與考核委員會之其他委員（必須為獨立董事）須出席公司之股東周年大會，並響應股東就薪酬與考核委員會之活動及彼等之責任作出之提問。

第四章 會議的召開與通知

第十五條 薪酬與考核委員會每年至少召開一次會議，應於會議召開前十四日（不包括開會當日）發出會議通知，除非全體委員會成員一致通過豁免該通知。儘管有通知期，薪酬與考核委員會成員出席會議將被視為該成員豁免所需之通知期。薪酬與考核委員會任何成員或秘書可要求舉行會議。會議通常由主席（召集人）召集和主持，主席（召集人）不能出席時可委託其他一名獨立董事委員主持。兩名及以上委員提議，或者主席（召集人）認為有必要時，可以召開臨時會議。會議通知應至少包括以下內容：會議召開日期、時間、地點、方式；會議需要討論的議題及內容；會議聯繫人及聯繫方式；會議通知的日期。

第十六條 薪酬與考核委員會會議可採用傳真、電子郵件、電話、以專人或郵件送達等方式進行通知。會議形式可採用現場會議形式，通訊會議形式或現場結合通訊的會議形式。通訊會議方式包括電話會議、視頻會議和書面議案會議等。薪酬與考核委員會成員可透過會議電話或任何類似通訊設備參與會議（所有參與該會議之人士均能夠透過該通訊設備聆聽對方）。

第五章 議事與表決程序

第十七條 薪酬與考核委員會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；會議做出的決議必須經全體委員（包括未出席會議的委員）的過半數通過。因薪酬與考核委員會委員迴避等原因無法形成有效審議意見的，相關事項由董事會直接審議。

第十八條 薪酬與考核委員會委員可以親自出席會議，也可以委託其他委員代為出席會議並行使表決權。薪酬與考核委員會委員委託其他委員代為出席會議並行使表決權的，應向會議主持人提交授權委託書。未親自出席會議，也未委託其他委員代為出席會議的，視為未出席會議。

第十九條 薪酬與考核委員會工作組成員可列席薪酬與考核委員會會議。薪酬與考核委員會如認為必要，可以邀請公司董事及高級管理人員列席會議並介紹情況或發表意見，但非薪酬與考核委員會委員對議案沒有表決權。

第二十條 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。

第二十一條 薪酬與考核委員會會議的表決方式為舉手或投票表決。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。由薪酬與考核委員會全體委員通過並書面簽署的決議案，與在委員會會議上作出的決議具有同等效力。

第二十二條 公司董事會在年度工作報告中應披露薪酬與考核委員會過去一年的工作內容，包括會議召開情況和決議情況等。

第二十三條 薪酬與考核委員會會議應進行書面記錄，出席會議的委員和會議記錄人應當在會議記錄上簽名。出席會議的委員有權要求在記錄上對其在會議上的發言做出說明性記載。薪酬與考核委員會會議記錄作為公司檔案由董事會秘書保存，以供各董事審閱。

第二十四條 薪酬與考核委員會委員對於了解到的公司相關信息，在該等信息尚未公開之前，負有保密義務。

第六章 附則

第二十五條 本規則所稱「以上」「以內」「以下」都含本數，「超過」「少於」「低於」不含本數。本規則中「獨立董事」的含義與《香港上市規則》中「獨立非執行董事」具有同一含義。

第二十六條 本議事規則未盡事宜，按屆時有效的法律、法規、規範性文件、《香港上市規則》、公司股票上市地證券監管規則和《公司章程》的規定執行；本議事規則如與屆時有效的法律、法規、規範性文件、公司股票上市地證券監管規則或《公司章程》的規定相抵觸時，按屆時有效的法律、法規、規範性文件、《香港上市規則》、公司股票上市地證券監管規則和《公司章程》的規定執行。

第二十七條 本議事規則解釋權歸屬公司董事會，並自董事會審議通過後，自公司發行的H股股票在香港聯交所掛牌交易之日起生效執行。本議事規則應在香港聯合交易所有限公司及公司官方網站予以公開披露。

國民技術股份有限公司
2026年3月20日