

佐力科創股份有限公司

董事會薪酬與考核委員會工作細則

第一章 總則

第一條 為進一步建立健全佐力科創股份有限公司(以下簡稱「公司」)董事、監事和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》、《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》(以下簡稱「《上市規則》」)、《企業管治守則》(《上市規則》附錄C1)、《佐力科創股份有限公司公司章程》(以下簡稱「《公司章程》」)及其他有關規定，公司董事會設立薪酬與考核委員會，並制定本工作細則。

第二條 薪酬與考核委員會是董事會下設的專門工作機構，主要負責制定公司董事、監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、監事及高級管理人員的薪酬政策與方案。

第三條 本細則所稱董事是指在公司支取薪酬的董事，高級管理人員是指董事會聘任的總經理、副總經理、財務負責人、董事會秘書及由《公司章程》或董事會認定的其他高級管理人員。

第四條 薪酬與考核委員會在董事會領導下開展工作，根據公司和全體股東的最大利益，忠實、誠信、勤勉地履行職責。

第二章 人員組成

第五條 薪酬與考核委員會至少應由3名董事組成，成員應當為單數，過半數成員應為獨立非執行董事。薪酬與考核委員會委員由董事長或二分之一以上獨立非執行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席一名，由獨立非執行董事擔任，負責主持委員會工作；主席由董事會選舉產生。

薪酬與考核委員會主席須出席公司之股東年會，並準備回答任何股東就薪酬與考核委員會職責有關的事宜所作出的提問。如薪酬與考核委員會主席不能出席公司之股東年會，其必須安排另一委員出席股東年會。該人士須準備在股東年會上回答股東有關本委員會工作的提問。

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，或應當具有獨立非執行董事身份的委員不再具備《公司章程》及《上市規則》所規定的獨立性，自動失去委員資格。薪酬與考核委員會委員可以在任期屆滿以前向董事會提交書面辭職報告，辭去委員職務，辭職報告中應當就辭職原因以及需要由公司董事會予以關注的事項進行必要說明。薪酬與考核委員會委員在失去資格或獲准辭職後，由董事會根據相關法律、法規、規範性文件及根據上述第五條至第六條規定補足委員人數。

第八條 薪酬與考核委員會可以下設工作小組作為日常辦事機構。工作小組由辦公室牽頭，主要負責薪酬與考核委員會與公司的及時聯絡和溝通、相關信息資料的收集和整理、薪酬與考核委員會會議的籌備和組織以及薪酬與考核委員會交辦的各項具體工作。

第三章 職權範圍

第九條 薪酬與考核委員會的主要職權包括：

(一) 在與其職權有關的情況下，委員會有權向公司管理層、公司下屬相關單位或員工索取數據、資料，以履行其職責；

(二) 就公司董事、監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；

(三) 根據董事會所訂的企業方針及目標審核及批准管理層的薪酬建議；

(四)向董事會建議個別執行董事、監事及高級管理人員的薪酬待遇，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)；

(五)應就其他執行董事的薪酬建議諮詢董事長或總經理。如有需要，薪酬與考核委員會應尋求獨立專業意見；

(六)就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；

(七)考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及公司內其他職位的僱用條件等；

(八)檢討及批准向執行董事、監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，以確保該等賠償與有關合約條款一致；若未能與有關合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；

(九)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，以確保該等安排與有關合約條款一致；若未能與有關合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；

(十)確保任何董事或其任何聯繫人(定義見《上市規則》)不得參與釐定自己的薪酬，而就兼任薪酬與考核委員會委員的非執行董事而言，其薪酬由薪酬與考核委員會其他成員釐定；

(十一)審查公司董事及高級管理人員的履行職責情況並對其進行年度績效考評，擬訂年終獎勵方案，報董事會決定實施；

(十二)負責對公司薪酬制度執行情況進行監督；

(十三)檢討及／或批准《上市規則》第十七章所述有關股份計畫的事宜；及

(十四)董事會授權的其他事宜。

第十條 薪酬與考核委員會提出的公司董事或監事的薪酬計劃，須報經董事會同意後，如適用須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。董事會有權否決損害股東利益的薪酬計劃或方案。

根據《上市規則》，上述需取得股東批准的董事或監事服務合約包括：

(一) 服務年期超過三年的合約；或

(二) 規定公司如要終止合約，必須給予一年以上的通知或支付等同一年以上酬金的賠償或其他款項的合約。

薪酬與考核委員會應對上述需取得股東批准的董事或監事服務合約發表意見，告知股東合約有關條款是否公平合理、有關合約是否符合公司及其股東的整體利益、及股東(身為董事或監事並在該等服務合約中有重大利益的股東及其聯絡人除外)該如何進行表決提出意見。

第十一條 薪酬與考核委員會應在香港聯合交易所有限公司網站及公司網站上公開其職權範圍，解釋其角色及董事會轉授予其的權力。

第四章 工作程序

第十二條 薪酬與考核委員會工作小組負責做好薪酬與考核委員會會議的前期準備工作，組織有關部門提供相關資料：

(一) 提供公司主要財務指標和經營目標完成情況。

(二) 提供公司監事、高級管理人員分管工作範圍及主要職責情況。

(三) 提供董事、監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) 提供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。

(五) 提供按公司業績擬訂公司薪酬分配規劃和分配方式的有關測算依據。

第十三條 薪酬與考核委員會對董事、監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；

(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，報公司董事會決定；及

(四) 對監事的考核評價由監事會按照公司相關規定執行，評價結果提交薪酬與考核委員會，由委員會提出其薪酬及獎勵方案的建議。

第五章 議事規則

第十四條 薪酬與考核委員會每年至少召開一次會議，並於會議召開前七天通知全體委員，會議由主席主持，主席不能出席時可委託其他一名委員主持。

第十五條 臨時會議由主席根據需要或按照董事長、總經理的提議召集並主持。兩名以上（含本數）委員可以共同向主席提議召開臨時會議，並應書面提出會議議題事項。主席應在收到該提議後安排召集委員會會議，應於會議召開三天前將書面通知送達全體委員。

第十六條 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；每一名委員有一票表決權；會議作出的決議，必須經過全體委員的過半數通過。

薪酬與考核委員會會議表決方式為舉手表決或投票表決；臨時會議可以採用現場會議或通訊方式召開。

第十七條 薪酬與考核委員會會議必要時可以邀請公司董事、監事及高級管理人員列席會議。

第十八條 薪酬與考核委員會應獲供給充足資源以履行其職責。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。

第十九條 薪酬與考核委員會會議討論有關委員會成員的議題時，當事人應回避。

第二十條 薪酬與考核委員會會議通過的薪酬政策與分配方案必須遵循有關法律、法規和公司章程的規定。

第二十一條 薪酬與考核委員會會議應當有記錄，出席會議的委員和會議記錄人應當在會議記錄上簽名，會議記錄由公司董事會秘書保存。

第二十二條 薪酬與考核委員會形成的意見及表決結果，應報公司董事會決定。

第二十三條 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。

第六章 附則

第二十四條 本細則自董事會審議通過之日起生效。

第二十五條 本細則未盡事宜，按國家有關法律、法規和公司章程及公司股票上市地證券監督管理機構的規定執行；本細則如與國家日後頒布的法律、法規或經合法程序修改後的公司章程及公司股票上市地證券監督管理機構的規定相抵觸時，按國家有關法律、法規和公司章程及公司股票上市地證券監督管理機構的規定執行，並立即修訂，報董事會審議通過。

第二十六條 本細則解釋權歸公司董事會。

佐力科創股份有限公司
二零二六年六月十八日