

杭州千島湖鱚龍科技股份有限公司

董事會薪酬與考核委員會工作細則

(H股發行並上市後適用)

第一章 總則

第一條 為進一步建立健全公司董事(非獨立非執行)及高級管理人員的考核和薪酬管理細則,完善公司治理結構,根據《中華人民共和國公司法》《境內企業境外發行證券和上市管理試行辦法》《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》」)、《香港上市規則》附錄C1(以下簡稱「《企業管治守則》」)、香港聯合交易所有限公司(以下簡稱「聯交所」)等公司股票上市地證券監管機構、證券交易所的監管規則及《杭州千島湖鱚龍科技股份有限公司章程》(以下簡稱「《公司章程》」)及其他有關規定,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」),並制定本工作細則。

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 本工作細則所稱董事是指在本公司支取薪酬的董事長、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、董事會秘書及由總經理提請董事會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,其中獨立非執行佔多數。

第五條 薪酬與考核委員會委員由包括董事長、二分之一以上獨立非執行或者全體董事的三分之一成員組成,並由董事會過半數選舉產生。

第六條 薪酬與考核委員會設主席一名，由獨立非執行董事委員擔任，負責主持委員會工作；主席在委員內選舉，並報請董事會批准產生。薪酬與考核委員會主席負責召集和主持薪酬與考核委員會會議。

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至第六條規定補足委員人數，補充委員的任職期限截至該委員擔任董事或獨立非執行董事的任期結束。

第三章 職責權限

第八條 薪酬與考核委員會的主要職責權限：

- (一) 研究執行董事與高級管理人員考核的標準，進行考核並提出建議，以及評估執行董事的表現；
- (二) 研究和審查董事及高級管理人員的薪酬政策與方案，並就發行人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；
- (三) 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；
- (四) 就個別執行董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))，向董事會提出建議(如獲董事會轉授責任，則可直接釐定)；
- (五) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (六) 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；
- (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，而就兼任薪酬與考核委員會委員的董事而言，其薪酬由考核委員會其他成員釐定；
- (十) 審閱及／或批准《香港上市規則》第十七章所述有關股份計劃的事宜；及
- (十一) 法律、法規、規章、規範性文件、公司股票上市地法律法規、《香港上市規則》和《公司章程》規定的以及董事會授權的其他事宜。

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 董事會秘書負責本委員會日常工作聯絡和會議組織等工作。

第十二條 本委員會應在聯交所網站及發行人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。

第十三條 公司披露年度報告的同時，應在按照《香港上市規則》編製的《企業管治報告》中披露本委員會的角色、職能及組成、年內會議次數及出席名單、關於董事會成員多元化的政策以及年度履職情況。

第四章 決策程序

第十四條 董事會秘書負責做好薪酬與考核委員會決策的前期準備工作，提供公司有關方面的資料：

- (一) 提供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情況；
- (三) 提供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) 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；
- (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 薪酬與考核委員會會議根據公司的需要適時召開。公司董事長、薪酬與考核委員會主席或兩名以上(含兩名)委員聯名可要求召開臨時會議。

第十七條 本委員會應於會議召開前3日通知全體委員，會議由主席主持，主席不能出席時可委託其他1名委員主持。因特殊原因需要緊急召開會議的，可以不受前述通知期限限制，但主席應當在會議上作出說明。會議通知可以專人送達、傳真、掛號郵件或電子郵件

等書面形式發出，如時間緊急，可以電話通知，該通知應至少包括會議時間、地點和召開方式，以及情況緊急需要盡快召開會議的說明，並在事後補送書面通知。

第十八條 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。

第十九條 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，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，授權委託書應註明委託權限、委託事項並經委託人和被委託人雙方簽名。授權委託書應不遲於會議表決前提交給會議主持人。

第二十條 薪酬與考核委員會委員既不親自出席會議，也未委託其他委員代為出席會議的，視為放棄在該次會議上的投票權。

薪酬與考核委員會委員連續兩次不出席會議也不委託其他委員出席的，視為不能適當履行其職權，公司董事會可以免去其委員職務。

第二十一條 薪酬與考核委員會會議表決方式為舉手表決或投票表決；臨時會議可以採取通訊表決的方式召開。

委員的表決意向分為贊成、反對和棄權。與會委員應當從上述意向中選擇其一，未做選擇或者同時選擇兩個以上意向的，會議主持人應當要求有關委員重新選擇，拒不選擇的，視為棄權；中途離開會場不回而不做選擇的，視為棄權；在會議規定的表決時限結束前未進行表決的，視為棄權。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

第二十四條 薪酬與考核委員會委員個人或其近親屬與薪酬與考核委員會會議所討論的議題有利害關係時，該委員應盡快向薪酬與考核委員會披露利害關係的性質與程度，由薪酬與考核委員會全體委員過半數(不含有利害關係委員)決議其是否回避。

有利害關係但未向薪酬與考核委員會披露經查證核實的，該委員的該次表決無效，如因其表決無效影響表決結果的，所涉議題應重新表決，若新的表決結果與原結果不同，應撤銷原決議，原決議已執行的，應按新的表決結果執行。

累積兩次未披露利害關係的，該委員自動失去薪酬與考核委員會委員資格，由董事根據《公司章程》及本細則規定補足委員人數。

有利害關係的委員回避後薪酬與考核委員會不足出席會議的最低人數時，應當由全體委員(含有利害關係委員)就該等議案的程序性問題做出決議，由公司董事會對該等議案內容進行審議。

第二十五條 薪酬與考核委員會會議記錄或決議中應註明有利害關係的委員回避表決的情況。

第二十六條 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、《公司章程》及本辦法的規定。

第二十七條 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，保持期限為10年。

第二十八條 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。

第二十九條 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 考評程序

第三十條 薪酬與考核委員會委員可以對董事、高級管理人員職責履行、工作業績、忠實與勤勉義務的履行等情況進行必要的調查了解，公司各相關部門應給予積極配合，及時向薪酬與考核委員會委員提供所需資料。

薪酬與考核委員會委員可以就與考評相關問題向董事、高級管理人員提出質詢或詢問，相關董事、高級管理人員應及時作出回答或說明。

第三十一條 公司董事會秘書負責薪酬與考核委員會會議的前期準備工作並提供相關資料，包括但不限於下列資料：

- (一) 公司主要財務指標和經營目標完成情況；
- (二) 高級管理人員分管工作範圍及主要職責的履行情況；
- (三) 董事及高級管理人員業績考評方案中各項指標的完成情況；
- (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；
- (五) 依據公司薪酬考評方案結合公司經營業績，草擬公司董事、高級管理人員的薪酬分配方案，並提供有關測算依據及情況說明。

第三十二條 薪酬與考核委員會對董事和高級管理人員考評程序：

- (一) 董事及高級管理人員向薪酬與考核委員會作述職；
- (二) 薪酬與考核委員會按績效考評方案，對董事及高級管理人員進行績效考評；
- (三) 根據公司經營業績及考評結果提出董事及高級管理人員的報酬數額和獎懲方案，表決通過後，報公司董事會。

第七章 附則

第三十三條 除上下文另有所指外，本規則所稱「以上」均含本數，所稱「少於」均不含本數。除非有特別說明，本規則所使用的術語與《公司章程》中該等術語的含義相同。

第三十四條 本工作細則自董事會審議通過且自公司發行H股股票經中國證券監督委員會備案並在聯交所掛牌交易之日起生效。

第三十五條 本工作細則未盡事宜，按國家有關法律、法規、規範性文件、公司股票上市地法律法規、《香港上市規則》和《公司章程》的規定執行；本細則如與國家日後頒佈的法律、法規、規範性文件、公司股票上市地法律法規、《香港上市規則》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、法規、規範性文件、公司股票上市地法律法規、《香港上市規則》和《公司章程》的規定執行，並立即修訂，報董事會審議通過。

第三十六條 本工作細則由董事會負責解釋和修訂。

杭州千島湖鱖龍科技股份有限公司董事會

2026年6月