

禾賽科技董事會 經修訂及重述的薪酬委員會章程

(禾賽科技(「本公司」)董事會於2025年4月29日採納，於本公司在香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)上市後生效)

I. 委員會的目的

本公司董事會(「董事會」)薪酬委員會(「委員會」)旨在監督本公司的薪酬及僱員福利計劃與實務，包括其高級管理層薪酬計劃，並履行與本章程一致或根據適用法律、本公司組織章程大綱及細則或董事會指派的其他職能。

II. 委員會的組成

委員會須由董事會不時決定的兩名或以上董事組成，且獨立非執行董事須為大多數。委員會各成員均須符合納斯達克全球精選市場(「納斯達克」)及香港聯交所的相關規定以及董事會認為適當的任何其他要求。委員會的組成亦須符合其他所有適用法律及法規的規定。

委員會主席必須為獨立非執行董事，並須由董事會指定，前提是，如董事會未有指定一名主席，則委員會成員可經大多數投票指定一名主席。

委員會的任何空缺須由董事會填補。委員會成員不得由董事會以外的任何人士罷免。

III. 委員會會議及程序

委員會須視乎其履行職責及責任的需要，決定會議的召開頻率，惟不少於每年一次。委員會可酌情邀請管理層成員或其他人士出席其會議(或其部分會議)，並在有需要時提供相關資料，前提是，本公司首席執行官(「首席執行官」)不得出席涉及就其薪酬進行審議或表決的委員會會議的任何部分。

親身出席或通過電話會議或其他可使與會各方均能聽見彼此通訊設備出席的委員會成員超過半數者，則構成法定人數。

委員會須保留其會議記錄及與該等會議有關的資料，並於適當時就其活動情況定期向董事會報告。

IV. 委員會的職責及責任

A. 行政人員薪酬

委員會擁有以下有關本公司行政人員薪酬計劃的職責及權限，並須遵守適用法律及由美國證券交易委員會（「證交會」）、納斯達克、香港聯交所或任何其他適用監管機構所頒佈的規則及規例：

- (a) 就本公司所有董事及高級管理層的薪酬政策與架構以及制定正式及透明程序的薪酬政策向董事會提出建議；
- (b) 審閱及批准管理層的薪酬建議，並以本公司行政人員薪酬計劃的目標與宗旨為依據（應至少每年檢討一次），而如委員會認為適當，則修訂或建議董事會修訂該等目標與宗旨；
- (c) 至少每年檢討本公司行政人員薪酬計劃是否符合本公司對該等計劃的目標與宗旨，而如委員會認為適當，則採納新計劃或建議董事會採納新計劃，或修訂現有行政人員薪酬計劃；
- (d) 每年根據本公司行政人員薪酬計劃的目標與宗旨評估首席執行官的表現，並由委員會或與連同其他獨立董事（按董事會指示）根據該評估決定及批准首席執行官的薪酬水平（包括實物福利、退休金權益及因離任或終止職位而應付的任何補償）；前提是，在確定首席執行官薪酬的長期激勵部分時，委員會須考慮其認為相關的因素，包括例如本公司業績及相對股東回報、可比公司首席執行官獲授予的同類獎勵以及過往授予首席執行官的獎勵，且委員會可選擇與董事會討論首席執行官薪酬事宜；
- (e) 每年根據本公司薪酬計劃的目標與宗旨評估其他行政人員的表現，並由委員會或連同其他獨立董事（按董事會指示）決定及批准該等行政人員的薪酬（包括實物福利、退休金權益及因離任或終止職位而應付的任何補償）；前提是，倘該等薪酬包含長期激勵部分，則委員會須考慮所有相關因素以決定其適當水平，包括適用於首席執行官的因素；
- (f) 每年評估並向董事會建議非執行董事就董事會及委員會服務的適當薪酬水平；

- (g) 每年評估並就個別執行董事及高級管理層的薪酬方案向董事會提出建議；
- (h) 審閱及批准因離任或終止職位或委任（包括任何遣散或終止安排）而應付予執行董事及高級管理層的薪酬，以確保其符合合約條款，並在其他方面屬合理及適當；
- (i) 審閱及批准因不當行為而離任或罷免的董事所涉及的薪酬安排，以確保其符合合約條款，並在其他方面屬公平、合理及適當；
- (j) 履行根據任何行政人員薪酬計劃條款賦予董事會或委員會的職責與責任；
- (k) 審閱本公司行政人員及董事所享有的額外福利或其他個人利益，並向董事會提出任何修改建議；
- (l) 審閱本公司僱員的薪酬安排，以評估激勵或其他形式的薪酬是否促使不必要或過度的風險承擔，並至少每年審閱及討論風險管理政策與實務、企業策略與本公司薪酬安排之間的關係；
- (m) 審閱及批准載於本公司表格20-F年度報告中有關行政人員薪酬的說明；
- (n) 履行法律、本公司組織章程大綱及細則或董事會指派的其他職能；
- (o) 確保任何董事或其聯繫人不參與決定該董事本人的薪酬；
- (p) 考慮可比公司支付的薪酬、所付出的時間與責任以及集團內其他地方的僱用條件；及
- (q) 根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第17章審閱及／或批准有關本公司任何股份獎勵計劃的事項。

B. 一般薪酬及僱員福利計劃

委員會擁有以下有關本公司一般薪酬及僱員福利計劃（包括激勵薪酬計劃及以股權為基礎的計劃）的職責與權限，並須遵守適用法律以及由證交會、納斯達克、香港聯交所或其他適用監管機構頒佈的規則與規例：

- (a) 至少每年審閱本公司一般薪酬計劃及其他僱員福利計劃（包括激勵薪酬計劃及以股權為基礎的計劃）的目標與宗旨，而如委員會認為適當，則修訂或建議董事會修訂該等目標與宗旨；
- (b) 至少每年根據該等計劃的目標與宗旨，審閱本公司一般薪酬計劃及其他僱員福利計劃（包括激勵薪酬計劃及以股權為基礎的計劃），而如委員會認為適當，則建議董事會修訂該等計劃；
- (c) 審閱須根據納斯達克及香港聯交所規定提交予股東批准的所有股權薪酬計劃，並審閱（在委員會全權酌情決定的情況下）批准豁免股東批准要求的所有股權薪酬計劃；及
- (d) 履行根據任何薪酬計劃或其他僱員福利計劃（包括激勵薪酬計劃及股權激勵計劃）條款賦予董事會或委員會的任何職責與責任。

V. 首席執行官的角色

首席執行官可就本公司的薪酬及僱員福利計劃與實務（包括除首席執行官以外的行政人員薪酬計劃、激勵薪酬計劃及以股權為基礎的計劃，以及本公司董事薪酬安排）向委員會提出建議，且委員會可考慮該等建議。

VI. 委員會的評估

委員會須至少每年一次對其自身表現進行評估。進行該評估時，委員會須審視本章程是否適當涵蓋其職權範圍內或應涵蓋的事項，並就其認為有必要或適當的修訂向董事會提出建議。委員會須就其認為與其表現相關的所有事項進行評估，並至少須包括以下各項：委員會向董事會呈列的資料與建議的充分性、適當性與質量、其討論或辯論的方式以及委員會會議的召開次數與時長是否足以使委員會全面及審慎地完成其工作。委員會須向董事會提交報告（可為口頭報告），載列其評估結果，包括對本章程的任何建議修訂以及對本公司或董事會政策或程序提出的任何建議變更。

VII. 調查與研究；外聘顧問

委員會可就其職責範圍內的事項進行或授權進行調查或研究，並可酌情續聘獨立法律顧問或其他顧問或顧問公司，而相關費用由本公司承擔。委員會須對其所委聘的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的委聘、薪酬及工作監督負有直接責任，而相關費用由本公司承擔。委員會在選聘薪酬顧問、法律顧問或其他顧問前，須考慮與該等人士脫離管理層的獨立性有關的所有因素，包括以下各項：

- (a) 聘用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士向本公司提供其他服務的情況；
- (b) 聘用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士向本公司收取的費用佔作為薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士總收入的百分比；
- (c) 聘用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士為避免利益衝突而設立的政策與程序；
- (d) 該薪酬顧問、法律顧問或其他顧問與委員會成員之間的任何業務或個人關係；
- (e) 該薪酬顧問、法律顧問或其他顧問持有的任何本公司股份；及
- (f) 該薪酬顧問、法律顧問、其他顧問或以本公司高級人員作為顧問之間的任何業務或個人關係。

委員會須就向委員會提供建議的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問進行獨立評估，惟以下各方除外：(1)公司內部法律顧問；及(2)任何僅從事下列活動的薪酬顧問、法律顧問或其他顧問，且根據由證交會頒佈的《S-K規則》第407(e)(3)(iii)項毋須作出披露者：就一項不在適用範圍、條款或執行上偏向本公司行政人員或董事，且一般適用於所有支薪僱員的廣泛性計劃提供諮詢意見；或提供未經為本公司定制的資料，或雖經定制但其參數並非由該薪酬顧問制定，且該薪酬顧問並未就該等資料提供建議者。

本章程無意要求薪酬顧問、法律顧問或其他顧問必須具備獨立性，而僅要求委員會在選擇或接納薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的建議前，須考慮前述列明的獨立性因素。委員會可考慮上述六項獨立性因素選擇任何其偏好的薪酬顧問、法律顧問或其他顧問，包括不具獨立性者，並接納其建議。

本章程任何內容均不應被理解為：(1)要求委員會必須實施或依從薪酬顧問、法律顧問或其他顧問對委員會提出的建議或意見；或(2)影響委員會在履行其職責時行使獨立判斷的能力或義務。

* * *

儘管委員會成員須履行本章程所載的職責與責任，惟本章程所載內容無意構成或不應被解釋為構成委員會成員的任何責任或法律責任，除非適用法律另有規定。

本文件的中英文版本如有歧義，概以英文版本為準。