

珞石(山東)機器人集團股份有限公司

薪酬與考核委員會職權範圍
(H股適用)

二〇二六年六月

珞石(山東)機器人集團股份有限公司

薪酬與考核委員會職權範圍

(H股適用)

第一章 總則

第一條 為進一步建立健全珞石(山東)機器人集團股份有限公司(「公司」)董事及高級管理人員的考核和激勵機制，完善公司治理結構，根據《中華人民共和國公司法》(「公司法」)、《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》(「《上市規則》」)等法律、行政法規、部門規章、公司股票上市地證券監管部門和證券交易所(「公司股票上市地證券監管機構」)有關監管規則(「公司股票上市地證券監管規則」)及《珞石(山東)機器人集團股份有限公司章程》(「《公司章程》」)的規定，公司設立董事(「董事」)會(「董事會」)薪酬與考核委員會(「薪酬與考核委員會」)，制定本職權範圍。

第二條 薪酬與考核委員會是董事會下設的專門委員會，主要負責制定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 本職權範圍所稱董事是指公司的董事長、董事，高級管理人員是指董事會聘任的總經理、副總經理、董事會秘書、財務負責人及其他由《公司章程》規定的高級管理人員。

第二章 人員組成

第四條 薪酬與考核委員會成員由三(3)名董事組成，其中獨立非執行董事應當過半數。

第五條 薪酬與考核委員會委員由董事長、過半數的獨立非執行董事或者全體董事的三分之一以上提名，並由董事會選舉產生。

第六條 薪酬與考核委員會設主席(召集人)一(1)名，由獨立非執行董事委員擔任，負責主持薪酬與考核委員會工作；主席在委員內選舉，並報請董事會批准產生。

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 薪酬與考核委員會的職權應包括載列於《上市規則》附錄C1《企業管治守則》(經不時修訂)之有關守則條文內的權力。

第九條 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決定機制、決策流程、支付與止付追索安排等薪酬政策與方案，並就下列事項向董事會提出建議：

- (一) 董事、高級管理人員的薪酬；
- (二) 制定或者變更股權激勵計劃、員工持股計劃(包括《上市規則》第十七章所述有關股份計劃的事宜)，激勵對象獲授權益、行使權益條件成就；
- (三) 董事、高級管理人員在擬分拆所屬子公司安排持股計劃；
- (四) 因應董事會所定企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (五) 就董事及高級管理人員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) 審查及批准向執行董事及高級管理人員支付與喪失或終止職務或委任有關的賠償，以確保該等賠償按有關合約條款確定；若未能按有關合約條款確定，賠償亦須公平合理，不會對公司造成過重負擔；
- (八) 審查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按有關合約條款確定；若未能按有關合約條款確定，有關賠償亦需合理適當；
- (九) 確保任何董事或其任何聯繫人(如《上市規則》第14A.12條、第14A.13條所定義)不得參與釐定其本身的薪酬；

- (十) 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；
- (十一) 負責對公司薪酬制度執行情況進行監督；
- (十二) 法律、行政法規、中國證監會和香港聯交所有關規定以及《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以及未採納的具體理由，並進行披露。

第十條 董事會有權否決損害股東利益的薪酬計劃或方案。

第十一條 薪酬與考核委員會應當就股權激勵計劃、員工持股計劃是否有利於公司的持續發展，是否損害公司利益及中小股東合法權益，計劃推出前徵求員工意見的情況，公司是否以攤派、強行分配等方式強制員工參加持股計劃等事項發表意見。

薪酬與考核委員會認為有必要的，可以建議公司聘請獨立財務顧問對股權激勵計劃、員工持股計劃的可行性、是否有上市公司的持續發展、是否損害公司利益以及對股東利益的影響發表專業意見。公司未按照建議聘請獨立財務顧問的，應當就此事項作特別說明。

薪酬與考核委員會按照《上市公司股權激勵管理辦法》規定，對公司股權激勵事項行使相關職權。

第十二條 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。

第十三條 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。

第十四條 薪酬與考核委員會應當每年對董事和高級管理人員薪酬的決策程序是否符合規定、確定依據是否合理、是否損害公司和全體股東利益、年度報告中關於董事和高級管理人員薪酬的披露內容是否與實際情況一致等進行一次檢查，出具檢查報告並提交董事會。

第四章 考評程序

第十五條 薪酬與考核委員會下設的工作組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。

第十六條 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 委員會會議

第十七條 薪酬與考核委員會會議分為定期會議和臨時會議。定期會議原則上每年至少召開二次，經過半數的委員或薪酬委員會主任委員提議可召開臨時會議。薪酬與考核委員會於會議召開前三(3)日通知全體委員，情況緊急，需要盡快召開薪酬與考核委員會臨時會議的，可以隨時通過電話、口頭等方式發出會議通知，但主席應當在會議上作出說明。會議由主席主持，主席不能出席時可委託其他一名委員(獨立非執行董事)主持。

第十八條 薪酬與考核委員會會議應由過半數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，必須經全體委員的過半數通過。

第十九條 會議表決方式為舉手表決或投票表決，也可以採取通訊表決的方式召開。

第二十條 薪酬與考核委員會會議必要時可邀請公司董事及其他高級管理人員列席會議。

第二十一條 薪酬與考核委員會認為必要時，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。

第二十二條 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。

第二十三條 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議案必須遵循有關法律、行政法規、部門規章、公司股票上市地證券監管規則、《公司章程》及職權範圍的規定。

第二十四條 薪酬與考核委員會會議應當製作會議記錄，出席會議的委員應當在薪酬與考核委員會會議記錄上簽字，獨立非執行董事的意見應當在會議記錄中載明。會議記錄由公司董事會秘書保存，保管期限不少於十(10)年。

第二十五條 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。

第二十六條 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

第二十七條 職權範圍所稱「以上」都含本數，「過」、「少於」不含本數。

第二十八條 職權範圍未盡事宜或者職權範圍有關規定與國家法律、行政法規、部門規章、公司股票上市地證券監管規則以及《公司章程》等有關規定不一致的，按照相關法律、行政法規、部門規章、公司股票上市地證券監管規則以及《公司章程》的規定執行。職權範圍如與日後頒布的法律、行政法規、部門規章、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，按有關法律、行政法規、部門規章、公司股票上市地證券監管規則和《公司章程》規定執行。

第二十九條 職權範圍經董事會審議通過，自公司發行的H股股票經中國證監會備案並在香港聯合交易所有限公司掛牌上市之日起生效並實施。自職權範圍生效之日起，原《薪酬與考核委員會職權範圍》自動失效。

第三十條 職權範圍由董事會負責解釋、修訂。

珞石(山東)機器人集團股份有限公司董事會
2026年6月