

# 再鼎医药有限公司董事会 薪酬委员会章程

(于2023年12月29日经董事会通过)

## I. 宗旨和权限。

再鼎医药有限公司(「公司」)董事会(「董事会」)下设的薪酬委员会(「委员会」)的宗旨是履行董事会授予的与公司高级管理人员和董事的薪酬有关的职责。委员会亦将监督公司对其股权激励计划(「股票计划」)的管理。

## II. 组成。

- (A) 人数。委员会应由至少三名董事组成。
- (B) 独立性。委员会的每名成员均应符合纳斯达克全球市场(「纳斯达克」)适用上市标准及香港联合交易所有限公司证券上市规则(「香港上市规则」)项下的适用独立性要求,并符合「独立董事」的资格。此外,委员会的每名成员均应符合《1934年证券交易法》(经修订)项下第16b-3条定义的「非雇员董事」的资格。
- (C) 主席。除非主席由董事会委任,否则委员会成员应通过委员会全体成员的多数票指定一名主席。主席应领导委员会,包括制定会议议程、主持会议、分配小组委员会任务及代表委员会向董事会报告。
- (D) 关于成员资格的决定。委员会的成员应由董事会委任并可由董事会酌情罢免。董事会将至少每年评估是否符合上述成员资格要求。

## III. 程序和管理。

- (A) 会议。委员会应以其认为必要的频次召开会议。委员会主席或委员会任何两名成员可在会议前至少48小时向其他成员发出正式通知后,召集委员会会议。会议可以通过电话、电子方式或委员会为管理其运作而确定的其他方式或程序进行。在定期会议上,以及在所有其他情况下,应在可行的范围内及时向所有成员发出会议议程及相关会议材料。
- (B) 接触公司管理层和员工。委员会应通过会议及其他方式接触管理层及内部员工。
- (C) 留聘和支付报酬予外部顾问的职权。委员会有权在其全权酌情认为必要或适当的情况下,根据纳斯达克、香港联合交易所有限公司(「香港联交所」)和任何适用法律、规则或法规的要求,留聘法律顾问、薪酬顾问及其他顾问。委员会可全权酌情决定留聘、监督、支付报酬予和解聘该等顾问。委员会仅于考虑有关因素并进行纳斯达克上市规则规定的独立性评估确定该等顾问的独立性后,方可在必要的情况下选择或接受该等顾问的建议。公司将在委员会全权酌情决定的范围内提供适当的资金,用于向委员会聘请的任何顾问支付报酬。
- (D) 委员会决定。在委员会会议上,委员会经出席会议的多数成员投赞成票即可采取行动。委员会也可以通过一致书面同意(以代替会议)采取行动。

- (E) 会议记录。委员会会议的完整记录应由正式委任的委员会秘书保存，由委员会审阅和批准，并存入委员会记录。
- (F) 自我评估。委员会应每年对其在本章程项下职责的履行情况进行评估，并向董事会提交评估结果。
- (G) 小组委员会。在适用法律、规则或法规准许的范围内，委员会有权根据纳斯达克和香港联交所的上市规则和标准，向小组委员会转授委员会的任何职责及向公司的高级管理人员转授委员会的有关职责；有关小组委员会的任何决定应在下次会议上提交给委员会。
- (H) 章程。委员会应至少每年审视一次本章程的条文，并将任何拟议的修改建议提交董事会。

#### IV. 责任和职责。

委员会的主要责任和职责为：

- (A) 总体薪酬策略：委员会将定期审核并批准公司高级管理人员和董事的薪酬计划、政策、结构和长期薪酬策略，并决定公司及其子公司（合称「**集团**」）将使用的股票和其他薪酬计划的类型，以及该等计划项下将提供的股票和美元的总额，该等计划须经任何必要的董事会批准和股东批准。在需要董事会批准的情况下，委员会应就公司关于董事和高级管理人员的薪酬政策和结构，以及建立正式且透明的薪酬政策制定程序向董事会提出建议。
- (B) 向高级管理人员支付的薪酬：委员会将审核并批准向公司及其子公司的高级管理人员<sup>1</sup>（不包括首席执行官）支付的薪酬。委员会将审核并向董事会建议首席执行官的薪酬供董事会批准。在决定或建议高级管理人员的适当薪酬时，委员会将考虑各种因素和与薪酬相关的数据，包括首席执行官的建议（针对除首席执行官以外的高级管理人员的薪酬）、公司在实现公司目标和目的方面的表现、个人表现、我们独立的薪酬顾问提供的指导、可比公司支付的工资或其他基准、承诺的时间和责任、集团其他地方的雇佣条件、股东意见反馈以及委员会认为适当的任何其他因素或考虑因素。如果公司向高级管理人员就其丧失或终止职务提供任何赔偿，委员会将审核并批准（或者，如果涉及首席执行官的，向董事会提出建议由董事会批准）该等赔偿，包括考虑该等赔偿是否与公司 and 该等高级管理人员之间的相关协议条款一致，以及该等赔偿是否公平合理且不致过多。在委员会讨论或决定其薪酬的部分会议期间，高级管理人员不应出席。
- (C) 向非雇员董事支付的薪酬：委员会将审核并向董事会建议非雇员董事的薪酬供董事会批准，包括非雇员董事在董事会和董事会委员会服务的薪酬，并向董事会提出任何调整建议。如果公司就因董事行为失当而解雇或罢免有关董事提供相关赔偿，委员会将审核并批准该等赔偿，包括考虑该等赔偿是否与公司 and 该等董事之间的相关协议条款一致，以及该等安排是否合理适当。任何董事或其任何联系人不得参加或列席委员会审议或决定该等董事具体薪

---

<sup>1</sup> 就本節而言，「**高級管理人員**」包括公司的首席執行官、首席財務官、直接向首席執行官匯報的高級職員、公司最近提交的委託投票說明書中包含的任何指定高級管理人員以及受《1934年證券交易法》（經修訂）第16條約束的任何高級職員。

酬的任何讨论。

- (D) 股票和激励计划的管理：委员会将监督公司对股票计划和其他激励或薪酬计划的管理。委员会应决定授予该等奖励的时间及条款，包括在决定该等奖励的时间及条款时是否以及如何计及重大非公开信息，并应根据股票计划批准股权薪酬奖励，包括股票期权和限制性股票。
- (E) 退休和健康福利计划：委员会应负责监督符合适用法律的、向集团雇员提供的所有合格和不合格的员工退休和健康福利计划、方案、项目和安排，并有权采取所有行动，包括通过、终止和修改与之相关的、向其雇员提供的所有合格和不合格的员工退休和健康福利计划、方案、项目和安排。
- (F) 与薪酬相关的披露和委员会报告：委员会将审阅并与管理层讨论薪酬讨论与分析（「薪酬讨论与分析」）以及其他与薪酬相关的披露，并编制待纳入公司年度委托投票说明书的薪酬委员会报告。
- (G) 风险和薪酬：委员会负责监督与公司高级管理人员薪酬及整体薪酬和福利战略、计划、安排、惯例和政策相关的风险的管理。委员会将审核公司的薪酬政策和惯例，以确定该等政策和惯例是否创设了有可能对公司产生重大不利影响的冒险激励机制。委员会将监督公司对《2002年萨班斯—奥克斯利法案》项下关于向董事和高级管理人员提供贷款（如有）的遵守情况。委员会可采纳追偿政策，允许或要求公司根据纳斯达克上市标准或其他标准「退扣」若干高级管理人员及前任高级管理人员收取的激励薪酬，或没收尚未支付及 / 或归属的未行使奖励。委员会将执行适用于公司现任和前任高级管理人员的任何公司追偿政策，并将确定（或如属首席执行官，则建议董事会确定）应追偿或没收相关高级管理人员和前任高级管理人员基于激励的薪酬的范围（如有）。
- (H) 股东对薪酬事项的投票：委员会将监督公司对美国证券交易委员会、纳斯达克及香港联交所颁布的关于股东批准某些高级管理人员薪酬事项的适用规例和法规的遵守情况，包括对高级管理人员薪酬的顾问投票和该等投票的频率，以及批准股权薪酬计划。委员会将审阅并向董事会就批准高级管理人员薪酬事项举行股东顾问投票的频率提出建议。委员会将考虑股东投票和有关高级管理人员薪酬政策和惯例的其他意见反馈，并根据该等投票或意见反馈决定是否对公司高级管理人员薪酬政策和惯例进行任何调整。
- (I) 额外职责和管理：委员会应履行适用法律、规例和法规、公司组织章程大纲和章程细则（经修订）或董事会可能要求的其他职能，并应履行董事会授予委员会的任何其他责任和职责。委员会应定期向董事会报告其所作出的决定和提出的建议。

\* \* \*

在此确认，上文所列的所有任务和关注领域可能并非与委员会不时考虑并采取行动的所有事项和任务相关，委员会成员可根据其判断确定其相关性和在任何特定情况下应受到的关注。

（本章程的中英文版本如有不一致之处，以英文版本为准。）