

再鼎醫藥有限公司董事會 薪酬委員會章程

(於2023年12月29日獲董事會採納)

I. 宗旨和權限。

再鼎醫藥有限公司（「公司」）董事會（「董事會」）下設的薪酬委員會（「委員會」）的宗旨是履行董事會授予的與公司高級管理人員和董事的薪酬有關的職責。委員會亦將監督公司對其股權激勵計劃（「股票計劃」）的管理。

II. 組成。

- (A) 人數。委員會應由至少三名董事組成。
- (B) 獨立性。委員會的每名成員均應符合納斯達克全球市場（「納斯達克」）適用上市標準及香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「香港上市規則」）項下的適用獨立性要求，並符合「獨立董事」的資格。此外，委員會的每名成員均應符合《1934年證券交易法》（經修訂）項下第16b-3條定義的「非僱員董事」的資格。
- (C) 主席。除非主席由董事會委任，否則委員會成員應通過委員會全體成員的多數票指定一名主席。主席應領導委員會，包括制定會議議程、主持會議、分配小組委員會任務及代表委員會向董事會報告。
- (D) 關於成員資格的決定。委員會的成員應由董事會委任並可由董事會酌情罷免。董事會將至少每年評估是否符合上述成員資格要求。

III. 程序和管理。

- (A) 會議。委員會應以其認為必要的頻次召開會議。委員會主席或委員會任何兩名成員可在會議前至少48小時向其他成員發出正式通知後，召集委員會會議。會議可以通過電話、電子方式或委員會為管理其運作而確定的其他方式或程序進行。在定期會議上，以及在所有其他情況下，應在可行的範圍內及時向所有成員發出會議議程及相關會議材料。
- (B) 接觸公司管理層和員工。委員會應通過會議及其他方式接觸管理層及內部員工。
- (C) 留聘和支付報酬予外部顧問的職權。委員會有權在其全權酌情認為必要或適當的情況下，根據納斯達克、香港聯合交易所有限公司（「香港聯交所」）和任何適用法律、規則或法規的要求，留聘法律顧問、薪酬顧問及其他顧問。委員會可全權酌情決定留聘、監督、支付報酬予和解聘該等顧問。委員會僅於考慮有關因素並進行納斯達克上市規則規定的獨立性評估確定該等顧問的獨立性後，方可在必要的情況下選擇或接受該等顧問的建議。公司將在委員會全權酌情決定的範圍內提供適當的資金，用於向委員會聘請的任何顧問支付報酬。
- (D) 委員會決定。在委員會會議上，委員會經出席會議的多數成員投贊成票即可採取行動。委員會也可以通過一致書面同意（以代替會議）採取行動。

- (E) 會議記錄。委員會會議的完整記錄應由正式委任的委員會秘書保存，由委員會審閱和批准，並存入委員會記錄。
- (F) 自我評估。委員會應每年對其在本章程項下職責的履行情況進行評估，並向董事會提交評估結果。
- (G) 小組委員會。在適用法律、規則或法規准許的範圍內，委員會有權根據納斯達克和香港聯交所的上市規則和標準，向小組委員會轉授委員會的任何職責及向公司的高級管理人員轉授委員會的有關職責；有關小組委員會的任何決定應在下次會議上提交給委員會。
- (H) 章程。委員會應至少每年審視一次本章程的條文，並將任何擬議的修改建議提交董事會。

IV. 責任和職責。

委員會的主要責任和職責為：

- (A) 總體薪酬策略：委員會將定期審核並批准公司高級管理人員和董事的薪酬計劃、政策、結構和長期薪酬策略，並決定公司及其子公司（合稱「**集團**」）將使用的股票和其他薪酬計劃的類型，以及該等計劃項下將提供的股票和美元的總額，該等計劃須經任何必要的董事會批准和股東批准。在需要董事會批准的情況下，委員會應就公司關於董事和高級管理人員的薪酬政策和結構，以及建立正式且透明的薪酬政策制定程序向董事會提出建議。
- (B) 向高級管理人員支付的薪酬：委員會將審核並批准向公司及其子公司的高級管理人員¹（不包括首席執行官）支付的薪酬。委員會將審核並向董事會建議首席執行官的薪酬供董事會批准。在釐定或建議高級管理人員的適當薪酬時，委員會將考慮各種因素和與薪酬相關的數據，包括首席執行官的建議（針對除首席執行官以外的高級管理人員的薪酬）、公司在實現公司目標和目的方面的表現、個人表現、我們獨立的薪酬顧問提供的指導、可比公司支付的工資或其他基準、承諾的時間和責任、集團其他地方的僱傭條件、股東意見反饋以及委員會認為適當的任何其他因素或考慮因素。如果公司向高級管理人員就其喪失或終止職務提供任何賠償，委員會將審核並批准（或者，如果涉及首席執行官的，向董事會提出建議由董事會批准）該等賠償，包括考慮該等賠償是否與公司和該等高級管理人員之間的相關協議條款一致，以及該等賠償是否公平合理且不致過多。在委員會討論或釐定其薪酬的部分會議期間，高級管理人員不應出席。
- (C) 向非僱員董事支付的薪酬：委員會將審核並向董事會建議非僱員董事的薪酬供董事會批准，包括非僱員董事在董事會和董事會委員會服務的薪酬，並向董事會提出任何調整建議。如果公司就因董事行為失當而解僱或罷免有關董事提供相關賠償，委員會將審核並批准該等賠償，包括考慮該等賠償是否與公司和該等董事之間的相關協議條款一致，以及該等安排是否合理適當。任何董事或其任何聯繫人不得參加或列席委員會審議或釐定該等董事具體薪

¹ 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。

酬的任何討論。

- (D) 股票和激勵計劃的管理：委員會將監督公司對股票計劃和其他激勵或薪酬計劃的管理。委員會應釐定授予該等獎勵的時間及條款，包括在釐定該等獎勵的時間及條款時是否以及如何計及重大非公開信息，並應根據股票計劃批准股權薪酬獎勵，包括股票期權和限制性股票。
- (E) 退休和健康福利計劃：委員會應負責監督符合適用法律的、向集團僱員提供的所有合格和不合格的員工退休和健康福利計劃、方案、項目和安排，並有權採取所有行動，包括通過、終止和修改與之相關的、向其僱員提供的所有合格和不合格的員工退休和健康福利計劃、方案、項目和安排。
- (F) 與薪酬相關的披露和委員會報告：委員會將審閱並與管理層討論薪酬討論與分析（「薪酬討論與分析」）以及其他與薪酬相關的披露，並編製待納入公司年度委託投票說明書的薪酬委員會報告。
- (G) 風險和薪酬：委員會負責監督與公司高級管理人員薪酬及整體薪酬和福利戰略、計劃、安排、慣例和政策相關的風險的管理。委員會將審核公司的薪酬政策和慣例，以確定該等政策和慣例是否創設了有可能對公司產生重大不利影響的冒險激勵機制。委員會將監督公司對《2002年薩班斯—奧克斯利法案》項下關於向董事和高級管理人員提供貸款（如有）的遵守情況。委員會可採納追償政策，允許或要求公司根據納斯達克上市標準或其他標準「退扣」若干高級管理人員及前任高級管理人員收取的激勵薪酬，或沒收尚未支付及 / 或歸屬的未行使獎勵。委員會將執行適用於公司現任和前任高級管理人員的任何公司追償政策，並將確定（或如屬首席執行官，則建議董事會確定）應追償或沒收相關高級管理人員和前任高級管理人員基於激勵的薪酬的範圍（如有）。
- (H) 股東對薪酬事項的投票：委員會將監督公司對美國證券交易委員會、納斯達克及香港聯交所頒佈的關於股東批准某些高級管理人員薪酬事項的適用規例和法規的遵守情況，包括對高級管理人員薪酬的顧問投票和該等投票的頻率，以及批准股權薪酬計劃。委員會將審閱並向董事會就批准高級管理人員薪酬事項舉行股東顧問投票的頻率提出建議。委員會將考慮股東投票和有關高級管理人員薪酬政策和慣例的其他意見反饋，並根據該等投票或意見反饋決定是否對公司高級管理人員薪酬政策和慣例進行任何調整。
- (I) 額外職責和管理：委員會應履行適用法律、規例和法規、公司組織章程大綱和章程細則（經修訂）或董事會可能要求的其他職能，並應履行董事會授予委員會的任何其他責任和職責。委員會應定期向董事會報告其所作出的決定和提出的建議。

* * *

在此確認，上文所列的所有任務和關注領域可能並非與委員會不時考慮並採取行動的所有事項和任務相關，委員會成員可根據其判斷確定其相關性和在任何特定情況下應受到的關注。

（本章程的中英文版本如有不一致之處，以英文版本為準。）