

海默科技（集团）股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬与考核管理制度

二〇二三年八月

第一章 总则

第1条 为进一步完善海默科技（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事和高级管理人员（以下简称“董监高人员”）薪酬与考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董监高人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》、《上市公司治理准则》相关法律、法规和《公司章程》、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第2条 适用范围：《公司章程》规定的董事、监事和高级管理人员。

第3条 公司董监高人员薪酬分配遵循以下原则：

- (1) 体现责、权、利相匹配的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- (2) 体现个人收入水平与公司规模、效益及工作目标挂钩的原则；
- (3) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- (4) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第4条 公司股东大会负责审议董事、监事薪酬标准，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬标准。独立董事应当对公司董事、监事和高级管理人员的薪酬发表独立意见。

第5条 公司董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度、年度薪酬标准与方案的制订，并经董事会、股东大会审议通过后对薪酬与考核管理制度执行情况进行监督。具体职责与权限参照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第6条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董监高人员薪酬与考核方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与构成

第7条 公司董监高人员薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、履职情况等综合确定。

第8条 董监高人员薪酬标准如下：

- (1) 独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：
独立董事在公司领取津贴，津贴标准经股东大会审议通过后执行；外部董事不领取津贴。独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东大会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其它费用，由公司据实报销。
- (2) 外部监事（指不在公司担任除监事外的其他职务的监事）：外部监事因出席公司监事、董事会和股东大会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其它费用由公司据实报销。外部监事不领取津贴，且不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。
- (3) 在公司内部任职的董事、监事：薪酬按照其除董事、监事之外的职务所对应的公司薪酬制度执行、发放，不领取津贴。
- (4) 高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本工资和绩效奖金两部分构成。其中，
- a) 基本工资结合行业薪酬水平、所任岗位价值、岗位职责、责任大小和个人综合能力素质等因素确定。
- b) 绩效奖金包括年度绩效工资与年终效益奖金。具体以年度经营目标完成情况为基础，与公司年度整体经营业绩相挂钩，根据当年度工作述职考核结果发放。
- (5) 董事、高级管理人员根据公司长期激励机制，可享受限制性股票等股权激励计划，并以公司经营业绩和个人绩效贡献为基础，参与股权激励计划的实施。

第四章 薪酬发放

第9条 独立董事津贴每半年发放一次，由公司统一代扣并代缴个人所得税；高级管理人员的基本工资按月发放，年终绩效工资根据高级管理人员本人的年度绩效考核结果发放，年终效益奖金根据公司的经营业绩情况及高级管理人员的年度绩效考核结果发放。

第10条 董监高人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金并予以发放。

第11条 董监高人员在任职期间，同时担任了公司其他职务的，其薪酬以最高职务薪酬标准执行，公司不再另行设置兼职津贴、补助等。

第12条 董监高人员在任职期间，发生下列任一情形时，由公司董事会决定减少或不予

发放其绩效奖金或津贴：

- (1) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (2) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (3) 失职、渎职，导致经营决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或重大损失的；
- (4) 违反法律法规，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (5) 离开本职岗位或不再具有董监高资格或无法履行董监高职责的；
- (6) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第13条 董监高人员的薪酬为税前收入，依法交纳的个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金，由公司在发放薪酬时代扣代缴。

第五章 薪酬调整

第14条 董监高薪酬制度应为公司的发展战略服务，公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，调整薪酬标准。

第15条 薪酬调整依据包括：

- (1) 同行业薪酬水平：定期收集、汇总、分析同行业薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (2) 通货膨胀水平；
- (3) 公司实际经营状况；
- (4) 组织架构调整，职位、职责变化；
- (5) 个人业绩。

第16条 薪酬与考核委员会根据公司经营目标完成情况、高管业绩贡献、高管岗位职责范围和重要性，以及下年度战略部署和规划等，制定高管薪酬调整方案，经董事会审议批准后执行。原则上每年述职考核后，根据公司业绩和高管履职情况对高管的薪酬进行重新审定。

第17条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，可临时性的为特别事项设立专项奖励或惩罚，作为对任职董监高人员薪酬的补充。

第六章 绩效考核规定

第18条 董监高人员绩效考核范围如下：

- (1) 独立董事、未在公司担任实际职务的董事、监事：均不参与公司内部与薪酬

挂钩的绩效考核。

- (2) 在公司内部任职的董事、监事、高管人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，参与考核。

第19条 考核依据

- (1) 签订的《年度经营目标责任书》。
- (2) 经外部审计机构审定的公司年度财务报表。

第20条 考核内容

- (1) 高管人员考核围绕签订的《年度经营目标责任书》进行，指标主要以销售收入、营业利润、净利润、经营性净现金流、应收账款回款率、净资产收益率等经营指标为主；同时包括管理指标，即对其承担的管理职能和年度重大工作项目的考核。
- (2) 经营指标、目标及权重围绕公司年度发展战略和经营重点确定，由公司薪酬考核委员会或分管领导与高管人员沟通明确当年度具体经营指标、权重、目标值及评分标准。
- (3) 除经营指标外，需根据高管所分管业务领域识别、确定相应的运营管理类指标。
- (4) 年度经营目标责任书中，承担业务经营的高管，其经营指标权重须达到 70% 及以上。

第21条 考核方式

- (1) 高管人员考核以自然年度为周期，责任年度结束，由薪酬与考核委员会组织实施考评。
- (2) 高管绩效考核实施：
 - a) 高管向董事会薪酬与考核委员会提交责任期述职报告，并述职。
 - b) 董事会薪酬与考核委员会听取高管述职，对高管责任期业绩指标完成情况进行考核评分，并做出综合评价。
- (3) 董事会薪酬与考核委员会向被考核高管反馈述职考评结果。

第22条 考核结果应用

- (1) 作为高管年度绩效奖金发放的依据；
- (2) 作为高管年度基本工资调整的依据；

(3) 作为高管聘任、岗位调整（晋升、降级）的依据。

第七章 附则

第23条 本制度未尽事宜,按照有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行;
本制度内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时,以法律、法规、规范性文件
和公司章程的规定为准。

第24条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定、修改、解释。

第25条 本制度由公司董事会批准,经公司股东大会审议通过之日起生效实施。