

华勤技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范华勤技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事、高级管理人员有效地履行其职责和义务，提高公司的经营管理效益，更好促进公司健康、持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和规范性文件规定及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合原则；
- （二）个人收入水平与公司业绩、市场薪酬环境相结合原则；
- （三）奖惩分明、激励约束相结合原则。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第二章 薪酬管理机制

第四条 公司股东会负责审议董事薪酬标准，公司董事会负责审议公司高级管理人员薪酬标准。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬管理制度、年度薪酬标准与方案的制订，并经董事会、股东会审议通过后对薪酬管理制度执行情况进行监督。具体职责与权限由公司《董事会薪酬与考核委员会实施细则》予以规定。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该

董事应当回避。

第六条 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。

第三章 薪酬标准及构成

第七条 公司独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按年度发放；除此之外，不在公司享受其他收入、社保待遇等。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司内部董事按照在公司所任高级管理人员或其他职务对应的薪资管理规定执行，不再另行领取董事薪酬或津贴。

第九条 公司高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：以公司季度、年度目标绩效奖金为基础，与公司季度、年度经营绩效相挂钩，季末或年终根据当期考核结果统筹兑付。

绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，先考核再兑现。

第四章 薪酬的支付

第十条 公司独立董事的津贴按季度发放；内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月度发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

年度绩效考核的期限自每年的 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

第十一条 公司发放董事、高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、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薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，由公司董事会决定减少或不予发放其绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平：每年收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司经营状况；
- （四）组织结构调整，职位、职责的变动。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度与国家有关部门机构颁布的法律、法规及规范性文件相抵触时，以国家有关部门或机构颁布的法律、法规及规范性文件为准。

第十八条 本制度自股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

华勤技术股份有限公司

2025 年 8 月