

证券代码：836957

证券简称：汉维科技

公告编号：2025-089

东莞市汉维科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

东莞市汉维科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 8 月 26 日召开第四届董事会第十一次会议，审议通过了《关于制定及修订公司部分内部管理制度（尚需股东会审议）》之子议案 2.10：修订《董事、高级管理人员薪酬管理制度》；议案表决结果：同意 7 票，反对 0 票，弃权 0 票。本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

东莞市汉维科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善东莞市汉维科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事及高级管理人员绩效考核和薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、职责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事、监事及高级管理人员的勤勉尽责地完成工作任务，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等相关法律和《东莞市汉维科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，

制定本制度。

第二条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括内部董事、外部董事及独立董事。本制度所称内部董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。本制度所称外部董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。本制度所称独立董事，是指不在公司担任除董事及董事会专门委员会委员以外的其他职务，并与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事。

本制度所称高级管理人员，是指总经理、董事会秘书、财务总监等。

第三条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；

（二）贡献与薪酬相对应原则：按工作岗位、工作绩效、贡献大小及“权、责、利”相结合的因素确定薪酬；

（三）短期与长期激励相结合的原则；

（四）激励与约束相结合的原则：高级管理人员薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与工作创新、提高公司综合实力相关。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

第三章 薪酬标准

第六条 公司对独立董事每年发放津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。外部董事、独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席

公司董事会及股东会等)所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第七条 公司对外部董事、内部董事不另行发放津贴。公司内部董事及高级管理人员的薪酬依据所任职务的岗位工资和绩效奖励等综合确定。

第八条 公司高级管理人员薪酬结构主要由岗位工资和绩效奖励组成。

(一) 岗位工资按照其在公司内部担任的职务,根据岗位责任等级、能力等级确定,每月发放。

(二) 绩效奖励以公司定期经营目标和个人定期绩效考核目标指标完成情况为考核基础,根据实际情况发放。

(三) 公司根据经营情况和市场变化,可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施,具体方案根据国家的相关法律、法规、规范性文件等另行确定。

第四章 薪酬支付

第九条 公司内部董事、内部高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放。

公司董事、高级管理人员的薪酬,由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十条 公司董事、高级管理人员在任职期间,发生下列任一情形的,公司不予发放绩效奖励或津贴:

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;
- (二) 因违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的;
- (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规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十一条 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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一） 同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二） 通胀水平：参考通胀水平，以保持薪酬的实际购买力水平作为公司薪酬调整的参考依据；

（三） 公司盈利状况；

（四） 组织结构调整；

（五） 岗位发生变动的个别调整。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地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调整。

第六章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十五条 本制度所述“法律”是指中华人民共和国（仅为本制度之目的，不包括台湾地区、香港特别行政区和澳门特别行政区）境内现行有效适用和不时颁布适用的法律、行政法规、部门规章、地方性法规、地方政府规章以及具有法律约束力的政府规范性文件等，但在与“行政法规”并用时特指中国全国人民代表大会及其常务委员会通过的法律规范。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

东莞市汉维科技股份有限公司

董事会

2025 年 8 月 27 日