

熵基科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一章 总则

第一条 为推进熵基科技股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）及其他有关法律、行政法规和规范性文件的规定和《熵基科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

- （一）公司董事（包括非独立董事及独立董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、董事会秘书和财务负责人等；
- （三）公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点、根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）实行个人薪酬与公司长远利益相结合的原则，防止短期行为，促进公司的长期稳定发展；
- （四）薪酬标准以经营状况、业绩目标、工作能力等指标为依据，体现公开、公正、透明的原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束，又要符合企业的实际情况；
- （五）薪酬收入坚持“激励与约束并重”的原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- （六）薪酬收入坚持“先考核、后发放”原则。

第二章 组织机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及薪酬分配管理的组织机构。薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬政策与方案，须报经董事会审议通过，并提交股东会审议通过后方可实施；高级管理人员的薪酬政策与方案，经董事会审议通过。薪酬与考核委员会对董事会负责。

第六条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

（一）根据董事及高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；

（二）薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；

（三）研究董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议；

（四）审查公司董事（非独立董事）及高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

（五）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（六）拟定股权激励计划草案；

（七）董事会授权的其他事宜。

第三章 薪酬的构成

第七条 在公司经营管理岗位任职的董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。不在公司担任职务的非独立董事可以根据股东会的决议领取一定数额的津贴。由薪酬与考核委员会根据公司经营效益以及目标完成情况提交董事会审议，并报股东会通过后实施。

第八条 公司独立董事实行津贴制，独立董事领取固定的独立董事津贴，津贴标准依据股东会决议执行发放。

第九条 公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书及财务负责人等）的薪酬由基本薪酬和年终奖励组成。计算公式为：年度薪酬＝基本薪酬＋年终奖励。

（一）基本薪酬标准：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）年终奖励：根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定。考核周期为年度考核，最终根据当年考核结果统算兑付。

第十条 董事、高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的发放

第十一条 独立董事的津贴按季度或者按月发放。

第十二条 公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。年终奖励根据年终考核结果一次性发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 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薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放年终奖励或津贴：

- （一）被证券主管机关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券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （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 考核与实施程序

第十六条 在董事会确定年度经营目标后，董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。

董事、高级管理人员的工作计划和目标将作为其本人的薪酬考核的依据。

第十七条 在每年度结束时，由薪酬与考核委员会根据公司综合财务、绩效指标、人力资源等相关职能部门出具的年度数据，对董事、高级管理人员进行绩效考核评定。

第十八条 经营年度结束后，在会计师事务所完成审计后二个月内，薪酬与考核委员会应完成董事、高级管理人员的薪酬考核工作。

第六章 约束机制

第十九条 董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放考核工资和年终奖金：

- （一）严重违反国家法律法规受到行政或刑事处罚的；
- （二）严重违反公司纪律或损害公司利益或渎职给公司造成重大损失的（以

公司相关管理制度为准)；

(三) 违反公司规章制度，被公司开除的；

(四) 公司内部管理制度规定不予发放考核工资和年终奖金的。

第二十条 董事、高级管理人员因个人原因辞职或被免职的，公司按前述标准就其在职期间的任职进行的考核后发放工资和年终奖金。

第二十一条 董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假等以及在职学习期间的薪酬与福利按国家有关规定执行。

第七章 附则

第二十二条 本制度由董事会负责解释。

第二十三条 本制度自股东大会审议通过之日起生效。