

深圳汇洁集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

根据《中华人民共和国公司法》《公司章程》等法律法规、公司相关制度的规定，结合公司各阶段的经营特点等实际情况，特制定本制度。

一、本制度适用对象

在公司领取薪酬的董事、高级管理人员。

二、薪酬及发放时间

1. 本制度所指薪酬，包括津贴、基本薪酬、绩效薪酬、奖金等以现金方式发放的报酬。不包括实物福利、股票期权、各项社会保险及公积金等。

2. 所有薪酬，均为税前金额，所涉及的个人所得税由公司代扣代缴。

3. 非独立董事、高级管理人员兼任两个或两个以上职务时，仅以其较高年度薪酬及奖金标准进行发放，不重复领取。

4. 津贴及基本薪酬按月发放，绩效薪酬按公司核定的考核周期发放。奖金按期或根据项目完成情况进度进行发放。

三、薪酬标准

1. 津贴：独立董事、未在公司同时担任其他职务的非独立董事，按每年 12 万元的标准，按月平均发放津贴。

2. 基本薪酬和绩效薪酬：在公司同时担任其他职务的非独立董事、高级管理人员，公司按月发放基本薪酬。基本薪酬和绩效薪酬总额的标准为每年 36 万至 200 万。公司根据价值贡献、个人能力及工作胜任情况，授权董事长在该标准内核定基本薪酬和绩效薪酬总额标准、考核周期和发放金额。

绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。董事、高级管理人员不低于一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3. 奖金：公司对非独立董事、高级管理人员，根据工作业绩及价值贡献，以项目奖、优秀奖、年终奖、特别贡献奖等方式进行奖励。

每年度奖金累计发放总额不超过公司当年合并利润表净利润的 10%。

4. 绩效薪酬、奖金的具体考核及奖惩细则参照分管业务部门的考核规则、责

任书及项目完成情况予以执行。

四、薪酬原则

1. 总体薪酬水平与公司经营情况相结合的原则；
2. 个人薪酬按价值贡献、责权利相对应的原则；
3. 薪酬激励与约束并重原则；
4. 奖励与经营结果挂钩的原则；奖金发放时与公司业绩完成情况、个人考核指标及工作成果相挂钩。

五、止付追索

1. 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。
2. 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

六、监督管理

1. 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。
2. 会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

七、其他

1. 本制度由董事会负责解释，由董事长负责具体执行。
2. 本制度由提名与薪酬考核委员会拟定，经董事会、股东会审议后生效。
3. 本制度的修改由董事长向提名与薪酬考核委员会提报方案，并分别经董事会、股东会审议后方可生效。