

上海洗霸科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海洗霸科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，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》”）、《上市公司治理准则》等有关法律法规规定和《上海洗霸科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，结合公司经营规模等实际情况制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员是指公司的总裁、副总裁（即《公司法》中的经理、副经理，下同）、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬水平与公司经营规模、盈利状况和工作职责相匹配，同时兼顾地区经济发展状况和行业薪酬水平；
- （二）责权利统一原则，薪酬水平与岗位价值、责任义务相匹配；
- （三）激励与约束并重原则，薪酬发放与考核、激励机制相挂钩；
- （四）长远发展原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；
- （五）公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案；公司股东会负责审议董事的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董

事、高级管理人员薪酬标准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。在董事会或者董事会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 公司人事部门、财务部配合董事会薪酬与考核委员会负责公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中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。

前款所称基本薪酬是非独立董事和高级管理人员履行职责所领取的岗位报酬。由董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模、非独立董事和高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理 ability 确定。

第一款所称绩效薪酬是非独立董事和高级管理人员根据公司经营状况所得的报酬，由薪酬与考核委员会根据非独立董事和高级管理人员岗位责任设立考核指标，并依据企业经营业绩，绩效指标完成情况进行考核分配。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%。

第一款所称中长期激励收入即公司根据年度绩效考核结果，通过员工持股计划、股权激励或者专项奖金授予公司非独立董事和高级管理人员的权益所得。

第八条 公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 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。

第四章 薪酬发放及调整

第十条 公司董事、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。

公司应当确定董事、高级管理人员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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十二条 会计师事务所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。

第十三条 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。

第十四条 如因财务造假等错报对公司财务报告进行追溯重述时，公司有权对相关人员的绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核；对于超额发放的部分，公司有权追回。

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。

第十五条 公司将根据年度业绩情况及事业环境变化等因素适时完善薪酬体系。薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及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。薪酬体系应与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司董事及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） 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

(四) 组织结构调整;

(五) 岗位及职务发生变动的个别调整。

第五章 其他

第十六条 本制度未尽事宜或与国家相关法律、法规、规范性文件或《公司章程》的相关规定不一致的,按照国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。

第十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效,修改时亦同。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。