

海默科技（集团）股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬与考核管理制度

二〇二六年四月

第一章 总则

第1条 为进一步完善海默科技（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员（以下简称“董事高管”）薪酬与考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事高管的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》相关法律、法规和《海默科技（集团）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第2条 适用范围：本制度适用于公司非独立董事、高级管理人员；独立董事仅领取津贴，不适用本制度薪酬与考核相关规定，津贴管理按照《独立董事工作制度》及股东会决议执行。

第3条 公司董事高管薪酬分配遵循以下原则：

- (1) 体现责、权、利相匹配的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- (2) 体现个人收入水平与公司规模、效益及工作目标挂钩的原则；
- (3) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- (4) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；
- (5) 薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，并合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例。

第二章 管理机构

第4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的薪酬标准。

第5条 公司董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度、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与考核管理制度执行情况进行监督。具体职责与权限参照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第6条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事高管薪酬与考核方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与构成

第7条 公司董事高管薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、履职情况等综合确定。

第8条 董事高管薪酬标准如下：

(1) 独立董事薪酬采取固定津贴制。

(2) 非独立董事、高级管理人员：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（包括月度绩效、年度绩效、超额利润奖励等）和中长期激励收入（如有）构成。

a. 基本薪酬结合行业薪酬水平、所任岗位价值、岗位职责、责任大小和个人综合能力素质等因素确定。

b. 绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于50%，公司可根据不同发展阶段、经营情况及风险管理要求，按照内部决策程序对前述比例作适当调整。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。

c. 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。

d. 公司可以按照相关非独立董事的具体职务，对其采取股权激励计划、员工持股计划等激励措施，具体方案根据国家相关法律法规及公司有关制度另行拟定。

(3) 不在公司领薪的董事，不适用本制度关于薪酬构成和发放的规定。

第四章 薪酬考核与薪酬发放

第9条 公司独立董事采取固定津贴制，每半年发放一次，由公司统一代扣并代缴个人所得税。

在公司任职的非独立董事依据其在公司所从事的具体岗位或担任的职务领取相应薪酬，不另行领取董事津贴。

在公司任职的非独立董事，其基本薪酬主要依据职位、责任、能力及市场薪酬水平等因素确定，按月发放；绩效薪酬考核与发放依据月度绩效、年度绩效、超额利润奖励等类别进行考核并执行。

第10条 董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并在考核年度结束后，根据绩效与履职评价标准和程序，对董事、高级管理人员经营绩效、工作能力、履职情况进行绩效评价并审核确认，审议通过后报董事会审议。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第 11 条 董事高管因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，公司可根据其任期、业绩和未尽义务情况暂缓或调整绩效薪酬结算；无未尽义务的，按实际任期和绩效计算发放。

第 12 条 董事高管在任职期间，发生下列任一情形时，由公司董事会决定减少或不予发放其绩效奖金或津贴：

- (1) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (2) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (3) 失职、渎职，导致经营决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或重大损失的；
- (4) 违反法律法规，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (5) 离开本职岗位或不再具有董事高管资格或无法履行董事高管职责的；
- (6) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第 13 条 出现以下情形之一的，公司有权对董事、高级管理人员薪酬进行减少支付、暂停支付、停止支付，或追回已发放的全部或部分薪酬：

- (1) 财务造假导致公司财务报告重述的；
- (2) 发生资金占用、违规担保等损害公司利益行为的；
- (3) 重大失职、渎职给公司造成重大损失的；
- (4) 严重违反忠实、勤勉义务的；
- (5) 其他违反法律法规、《公司章程》及本制度规定的情形。

第 14 条 董事高管的薪酬为税前收入，依法交纳的个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金，由公司在发放薪酬时代扣代缴。

第五章 薪酬调整

第 15 条 董事高管薪酬制度应为公司的发展战略服务，公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，调整薪酬标准。

第 16 条 薪酬调整依据包括：

- (1) 同行业薪酬水平：定期收集、汇总、分析同行业薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (2) 通货膨胀水平；

- (3) 公司实际经营状况；
- (4) 组织架构调整，职位、职责变化；
- (5) 个人业绩。

第 17 条 薪酬与考核委员会根据公司经营目标完成情况、高管业绩贡献及岗位职责范围和重要性，以及下年度战略部署和规划等，制定高管薪酬调整方案，经董事会审议批准后执行。原则上每年述职考核后，根据公司业绩和高管履职情况对高管的薪酬进行重新审定。

第 18 条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，可临时性的为特别事项设立专项奖励或惩罚，作为对任职董事高管薪酬的补充。

第六章 附则

第 19 条 本制度未尽事宜,按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时,以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第 20 条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定、修改、解释。

第 21 条 本制度由公司董事会批准，经公司股东会审议通过之日起生效实施。

海默科技（集团）股份有限公司

二〇二六年四月