

# 深圳市汇川技术股份有限公司

## 公司薪酬管理制度

(经2025年年度股东会审议通过)

### 第一章 总则

第一条 为规范深圳市汇川技术股份有限公司（以下简称“公司”）人力资源管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，更好的调动员工的积极性和创造性，提高公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《深圳市汇川技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于与公司（含全资子公司及控股子公司）建立正式劳动关系或聘任关系的人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案经董事会审议后，由股东会批准生效；高级管理人员薪酬方案由董事会审议通过后生效。

第五条 公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会开展公司董事、高级管理人员薪酬方案的实施，公司人力资源部门负责公司薪酬管理并制定相关实施细则。

### 第三章 薪酬结构

第六条 公司根据当年整体收入和利润目标达成情况确定当年公司工资总额，工资总额增长率原则上不超过经营收入增长率。

第七条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。

第八条 公司员工的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬、项目奖、中长期激励及福利等。公司依据业务特点及个人价值创造，实施差异化薪酬激励组合，同时结合外部市场情况定期进行更新。

（一）基本薪酬：基本薪酬根据员工所在岗位承担的职责、岗位要求、市场水平等因素综合确定。

（二）绩效薪酬：以公司/部门经营目标为考核基础，根据考核期内实现的效益情况以及个人年度绩效考核结果等综合核定。

董事和高级管理人员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%。

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。

（三）项目奖：公司根据年度目标，就关键任务的达成及突破设立临时性专项奖励，作为员工薪酬补充。

（四）福利：公司在满足正常薪酬发放后额外向员工提供的保障关怀措施。福利包含但不限于假期福利、商业保险、健康体检、伙食津贴、住宿补贴、交通补贴、节日福利、爱心基金等一系列福利措施。

（五）中长期激励：公司通过实施长效激励持股计划和股权激励计划，对企业发展过程中做出重要贡献的人员给予长期回报。中长期激励收入按照公司制定的中长期激励方案执行，中长期激励收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。

第九条 独立董事薪酬实行独立董事津贴制，不参与公司内部的对薪酬挂钩的绩效考核。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

在公司及子公司担任内部其他职务的非独立董事按照相应岗位领取职务薪

酬，不另外领取董事薪酬。

#### 第四章 薪酬发放

第十条 员工的基本薪酬和独立董事津贴按月发放。

第十一条 员工的绩效薪酬按照所在公司/部门的薪酬方案，一次性或分次递延发放。

公司非独立董事、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。

第十二条 员工中长期激励的计算和发放按照公司具体的激励方案执行。

第十三条 员工社会保险、住房公积金的缴纳及福利的发放按员工所在公司当地政府要求及公司实施细则执行。

第十四条 员工个人所得税按照国家的法律规定由公司为员工代扣代缴。

第十五条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 年度财务会计报告被会计师事务所出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- (四) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；
- (五) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的。

#### 第五章 薪酬调整

第十六条 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调整以适应公司进一步发展的需要。

第十七条 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 公司业绩达成情况；
- (二) 公司发展战略或业务调整；
- (三) 高级管理人员的岗位价值与个人的连续绩效表现；

(四) 同行业薪资水平。每年通过薪酬洞察，收集同行业薪资数据，并进行分析，作为公司薪资调整的参考依据。

## 第六章 止付追索

第十八条 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。

第十九条 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。

## 第七章 附则

第二十条 公司员工因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由董事会负责解释。

第二十三条 本制度经股东会审议批准之日起生效实施，修改时亦同；公司原《董事、高级管理人员薪酬管理制度》自本制度生效起同时废止。