

# 合力泰科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范合力泰科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励和约束机制,健全公司薪酬管理体系,依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号—主板上市公司规范运作》及《合力泰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** 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员,具体包括以下人员:

(一) 独立董事:指非公司员工担任的、公司按照法律法规规定聘请的,与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事;

(二) 外部董事:指非公司员工担任的、由股东提名在公司担任董事或董事会专门委员会委员的非独立董事;

(三) 内部董事:指公司员工担任并且领取薪酬的非独立董事(包括职工董事);

(四) 高级管理人员:指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人(财务总监)。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬以公司经营与综合管理情况为基础,根据年度经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事和高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则:

(一) 责任原则:按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定各个岗位薪酬标准。

(二) 绩效原则:薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩,与工作创新、提高公司综合实力相关,奖罚结合。

(三) 统筹兼顾原则:薪酬与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩。

(四) 增长原则：根据公司各项经营指标的增长比例每年对薪酬进行浮动管理。

(五) 竞争原则：薪酬水平需参照同行业及同地区类似上市公司标准，保持公司薪酬对董事和高级管理人员的吸引力及在市场上的竞争力。

(六) 激励原则：根据公司的发展目标制订不同阶段的激励方案，包括采取股权、福利、荣誉、其他特殊奖励的方式来确保公司发展目标的实现。

## 第二章 薪酬的管理机构

**第五条** 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

**第六条** 董事会设立的薪酬与考核委员会负责审查董事、高级管理人员的履职情况并进行年度考核，制订董事、高级管理人员的薪酬方案并监督薪酬制度的执行情况。在董事会或者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。

**第七条** 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第八条** 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

**第九条** 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。

**第十条** 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第十一条** 公司高级管理人员绩效考核具体指标及方案，由公司董事长组织公司高级管理人员共同研究提出、拟定和编制，报董事会薪酬与考核委员会审议。公司高级管理人员的绩效考核以公司年度经营管理业绩考核为前提，根据公司总体经营目标和高级管理人员分管工作任务的完成情况，实施定量和定性考核相结

合的绩效考核。

**第十二条** 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的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司董事、高级管理人员的薪酬方案与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出修改方案。

**第十三条** 因公司业务发展的需要，需设立特殊激励方式以吸引人才的，不在本制度管理范围之内，公司届时将制定相关管理制度。

**第十四条** 高级管理人员岗位变动的，从变动次月起根据新岗位标准执行相应绩效薪酬或岗位薪酬标准。新聘的高级管理人员，自到任次月起享受本制度规定的薪酬，年终薪酬按照其任职月数计算兑现。

### 第三章 薪酬的构成与标准

#### **第十五条** 工资总额决定机制

工资总额是指公司在一定时期内，直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

公司对董事和高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司内部董事和高级管理人员的工资总额应当以上年度工资总额为参考，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。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员根据其在公司担任具体管理职务，结合公司的实际经营情况、业务发展需要及同行业公司的薪酬发放标准，按其所担任的岗位或职务领取薪酬，该薪酬由基本薪酬、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。

#### **第十七条** 公司董事会成员的薪酬

##### （一）非独立董事

1. 外部董事：原则上不在公司领取薪酬以及董事津贴。
2. 内部董事：按其在公司担任的具体管理职务标准领取薪酬，不另外领取董

事津贴。

## （二）独立董事

公司对独立董事实行固定津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后按月平均发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

## 第十八条 公司高级管理人员的薪酬

1. 基本薪酬：基本薪酬是根据公司高级管理人员目前岗位职级、任职期限、岗位职责、市场薪资行情等因素确定，按月薪的形式领取；

2. 绩效薪酬：绩效薪酬是根据公司高级管理人员的年度经营管理指标的实际情况以及个人贡献情况确定。年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放；

3. 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案；

4. 福利补贴：包括国家法定福利、公司保障性福利及公司关怀性福利；

5. 特殊贡献：经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，对有特殊贡献或完成重大临时性事项进行奖励。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的职责进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬水平。

**第二十条** 基本薪酬按月发放，以现金形式支付。绩效年薪在会计年度结束后，由公司经营层根据年度绩效考核结果，提出绩效薪酬兑现方案，报董事会薪酬与考核委员会批准后执行。绩效年薪于次年一次性发放。

## 第二十一条 薪酬考核基本原则：

### （一）业绩挂钩原则

高管薪酬与公司经营业绩、个人履职表现紧密挂钩，实行“薪随效动”。

## （二）责权利统一原则

薪酬水平与岗位职责、风险承担、权力行使相匹配，强调“权责利相结合”，并按国资有关监管要求执行。

## （三）市场化与竞争力原则

薪酬标准参考同行业、同地区、同规模企业的市场薪酬水平，确保公司薪酬对核心人才具有吸引力。

**第二十二条** 公司内部董事和高级管理人员在公司兼任两个或两个以上职务的，仅以其中较高薪酬标准职务发放。

**第二十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，公司可以按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第二十四条** 公司董事、高级管理人员的养老保险、大病医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险及住房公积金按有关规定办理。

**第二十五条** 公司将结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第二十六条** 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放，核算与发放遵循公司相关制度规定。

## 第四章 薪酬的调整

**第二十七条** 公司董事、高级管理人员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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。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职工的薪酬分配比例，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，促进提高普通职工薪酬水平。

**第二十八条** 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。

**第二十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬涨跌幅度：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）公司盈利状况；

（四）公司发展战略和组织结构调整。

**第三十条** 建立离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，董事会薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究相应责任人的责任。涉及法律责任的，应追究相应责任人的法律责任。

## 第五章 责任追究和止付追索

**第三十一条** 董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，公司可以扣发或不予发放绩效薪酬：

（一）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；

（二）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不适合担任上市公司董事或高级管理人员的，或被追究刑事责任，给公司造成损失或声誉损害的；

（三）由于个人原因擅自离职的。

**第三十二条** 高级管理人员因故请事假、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。

**第三十三条** 对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济赔偿、处分或解聘职务等处罚。

**第三十四条** 当经营环境及外部条件发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可以提议变更激励约束条件甚至终止该制度，并报董事会批准，可能的变化包括：

- (一) 市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营；
- (二) 因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- (三) 国家政策重大变化影响年薪方案实施的基础；
- (四) 其他董事会薪酬与考核委员会认为的重大变化。

**第三十五条** 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。

**第三十六条** 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，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。

**第三十七条** 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

**第三十八条** 董事的约束机制参考高级管理人员的约束机制执行。

## 第六章 附则

**第三十九条** 本制度未尽事宜或本制度与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的相关规定不一致的，按照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》执行。

**第四十条** 本制度由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过之日起生效并实施，并自 2026 年 1 月 1 日起执行。