

华自科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善华自科技股份有限公司（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与约束机制，健全公司薪酬管理体系，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司稳健、有效发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件及《华自科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （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董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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；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，负责根据董事、高级管理人员岗位的主要范围、职责、重要性，制定薪酬计划或方案以及考核标准和程序；审查董事、高级管理人员的履行职责情况，并对其进行绩效考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 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、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与绩效考核

第七条 公司董事和高级管理人员薪酬、津贴标准如下：

（一）非独立董事

在公司任职的非独立董事以其所担任的公司经营管理职务及岗位职能领取薪酬，不另行领取董事薪酬。不在公司担任具体职务的非独立董事，不领取薪酬。

（二）独立董事：领取独立董事津贴。

（三）职工代表董事：按照员工薪酬管理有关规定领取薪酬。

（四）高级管理人员：以其所担任的公司经营管理职务及岗位职能领取薪酬。

独立董事和外部董事参加公司董事会、股东会以及按相关法律法规及《公司章程》等有关规定行使其职权时发生的必要费用由公司报销。

第八条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估。中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第九条 高级管理人员个人绩效评价应当与公司经营业绩及其分管业务、岗位职责相匹配，重大风险事件、重大合规处罚、重大质量安全事故等可作为扣减或一票否决因素。

第十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上应当相应下降；未相应下降的，公司应当在董事会审议、股东会说明及信息披露环节充分披露原因，并说明是否符合业绩联动要求。

第十一条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘、退休、岗位调整等原因离任或变更职务的，薪酬按其实际任职时间及实际绩效计算。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十二条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬以年度绩效评价为主要依据，与公司经营业绩、个人业绩相挂钩；公司应当建立以定量指标为主、定性指标为辅的考核体系。公司可在年度内按月或按季度预发部分绩效薪酬，年度审计及绩效评价完成后统一结算，多退少补。

第十三条 独立董事津贴由公司按月发放。

第十四条 职工代表董事薪酬发放按照公司员工薪酬管理有关规定执行。

第十五条 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，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、公积金等由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

第十六条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬（津贴）并予以发放。离任当年度的绩效薪酬部分，须在相关审计与评价完成后按规定结算，必要时可暂缓支付。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少、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：

- （一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；
- （二）因违反对公司的忠实勤勉义务给公司造成损失的；
- （三）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；
- （四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所公开谴责的；
- （五）严重违反公司规章制度或严重损害公司利益的。

第五章 薪酬调整

第十八条 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。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）所在地区、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，收集所在地区、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) 公司盈利状况、发展战略；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度若与届时有效的法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。