

证券代码：920957

证券简称：汉维科技

公告编号：2026-025

东莞市汉维科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

东莞市汉维科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月21日召开第四届董事会第十七次会议，审议通过了《关于修订<东莞市汉维科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》；议案表决结果：同意7票，反对0票，弃权0票。本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

东莞市汉维科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善东莞市汉维科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事及高级管理人员（以下简称“高管”）工作积极性，根据国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《东莞市汉维科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高管包括：公司董事及总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》或董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力。

（二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。

（三）与绩效挂钩的原则。

（四）激励与约束相结合的原则。

（五）上市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，促进提高普通职工薪酬水平。

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。在董事会或者独立董事专门会议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 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、中国证监会规定、北京证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。董事会对独立董事专门会议的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 公司人力资源部、财务部等配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第七条 经公司董事长和总经理确认，可以临时性地为专项工作完成情况设

立专项奖励或惩罚，作为对董事长及在公司担任具体管理职务的董事及高级管理人员的绩效薪酬的补充。

第三章 薪酬标准和支付方式

第八条 董事、高级管理人员的薪酬标准具体如下：

（一）董事长根据个人所承担的工作职责、市场薪酬水平等因素，以及公司经营情况等综合确定薪酬标准；

（二）独立董事除领取独立董事津贴外，不享有其他福利待遇。独立董事因行使职权时所需的合理费用由公司承担。

（三）除独立董事外的其他同时在公司任职的内部董事，其薪酬构成依据所在实际工作岗位的薪酬标准执行，经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴；未在公司担任其他职务的外部董事（独立董事除外）不在公司领取报酬，但按《公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（四）高管的薪酬按照所在实际工作岗位的薪酬标准执行。

第九条 公司董事长、内部董事、高管的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、奖金和中长期激励收入等组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及内部董事、高管工作业绩完成情况核定。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。董事、高管的收入个人所得税由公司代扣并缴交。

第十条 公司董事长、在公司任职的内部董事及高管的基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬根据公司经营情况、考核周期及实际考核结果定期发放。一定比例的绩效薪酬将在年度报告披露和绩效评价后支付。董事、高管绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 独立董事在公司领取固定独立董事津贴，津贴金额经股东会审议通过。独立董事的津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日后按月发放。

第十二条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责

组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第十三条 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。公司如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 薪酬的止付追索

第十四条 董事及高管在任职期间，发生下列任一情形，公司可根据情节轻重，减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任董事、高管且期限未届满的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（四）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（五）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（六）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；

（七）年度考核不合格的；

（八）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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。如董事、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。公司有权从未支付给相关人员的其他薪酬、福利或其他款项中直接抵扣应追回金额。

第五章 附则

第十六条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释和修订。

第十七条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》执行。本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按最新颁布的国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或修改后的《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度经股东会审议通过起生效实施。

东莞市汉维科技股份有限公司

董事会

2026年4月22日