

# 联化科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范联化科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规和中国证监会、深圳证券交易所有关文件以及《联化科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

- （一）与公司发展水平相适应。
- （二）与岗位承担的职责、做出的贡献相匹配。
- （三）与考核目标完成情况挂钩。
- （四）激励与约束并重、权责利相统一。
- （五）有助于引导董事、高级管理人员关注公司长期价值提升与可持续发展。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会。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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议。董事会薪酬与考核委员会的具体职责及工作程序按《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

**第六条** 公司人才解决方案部门、财务部门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 薪酬标准及构成

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、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。

**第八条** 基本薪酬是为保障董事、高级管理人员履行岗位职责而支付的固定报酬,根据岗位责任、任职资格、工作经验、市场薪酬水平等因素综合确定。

**第九条** 绩效薪酬以绩效导向为核心,根据公司经营效益、分管单位或部门经营管理目标完成情况及个人工作表现等因素综合评估。

**第十条** 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。

**第十一条** 董事、高级管理人员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。董事及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** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时,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。如董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的,应当披露原因。

### 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十三条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬,由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十五条** 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,按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

**第十六条** 公司因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。

**第十七条** 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，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。

## **第五章 附则**

**第十八条** 本制度经公司股东会审议通过后生效。

**第十九条** 本制度未尽事宜或者本制度与有关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》等有关规定存在冲突时，按法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》等有关规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。