

安泰科技股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为规范安泰科技股份有限公司（以下简称安泰科技）董事及高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，建立健全激励和约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》以及《公司章程》等有关法律法规和规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 基本原则

（一）坚持权责利相统一原则。薪酬与岗位价值、职责风险、履职成效紧密挂钩。

（二）坚持公平与竞争力原则。薪酬水平与发展策略、经营业绩、行业水平相匹配，具备外部竞争力和内部公平性。

（三）坚持激励约束并重原则。薪酬与公司经营业绩、个人业绩联动，“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”。

（四）坚持合规透明原则。统筹考虑与其他层级职工薪酬分配关系，合理控制分配差距，薪酬管理合规透明。

第三条 适用范围

（一）本办法所称董事是指本办法执行期间公司董事会的全部在职成员，由内部非独立董事（含职工代表董事）、外部非独立董事（专职外部董事）、独立董事构成。

(二) 本办法所称高级管理人员是指由公司章程规定或董事会批准列入高级管理人员范围的总经理、副总经理、财务负责人(财务总监)、董事会秘书和总法律顾问等。

第二章 组织与管理

第四条 公司董事会是公司高级管理人员薪酬管理的领导决策机构,负责公司高级管理人员薪酬管理制度、考核责任书、薪酬方案的审定。

第五条 公司董事会设立薪酬与考核委员会,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、深圳证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

第六条 人力资源部是公司高级管理人员薪酬管理的办事机构,支撑薪酬与考核委员会实施公司董事、公司高级管理人员薪酬方案。

第七条 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。

第八条 工资总额决定机制

公司将根据发展战略和薪酬策略、年度经营计划和财务预算等，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，合理确定工资总额。

公司工资总额确定以及工资分配，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、高级管理人员的薪酬标准和分配比例。

第九条 分配导向

公司薪酬分配向核心技术岗位、关键管理岗位、高精尖缺人才倾斜，兼顾内部公平与普通员工薪酬水平提升。对公司引进的科技领军人才、国内外顶尖稀缺技术人才，可实行特殊薪酬决定机制。

第三章 薪酬构成

第十条 董事薪酬的构成

- (一) 独立董事：领取固定独立董事津贴；
- (二) 内部非独立董事：按其担任的公司具体管理职务领取薪酬，不再单独领取董事津贴；

(三) 外部非独立董事：不在公司领取董事津贴。

第十一条 高级管理人员的薪酬构成

公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬主要由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等构成，其中：

(一) 基本年薪

年度基本收入，根据任职岗位、能力水平、承担的责任和风险、行业薪酬水平等因素综合确定。

(二) 绩效薪酬

与年度业绩考核评价结果相联系的收入，以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营效益情况和个人绩效考核结果等因素决定。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 60%。

(三) 中长期激励收入

公司可依照相关法律法规和公司章程，实施任期激励、股权激励、员工持股等中长期激励计划，具体方案由薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

第四章 薪酬发放与调整

第十二条 独立董事的董事津贴，由公司按月发放。

第十三条 公司内部非独立董事和公司高级管理人员薪酬的发放采用月度预发和年度清算的方式。具体如下：

(一) 基本薪酬：按月支付；

(二) 绩效薪酬：与年度考核结果挂钩，绩效评价依据经审计的财务数据开展。一定比例的绩效薪酬在年度报告披

露和绩效评价后支付，部分绩效薪酬递延支付，支付进度与风险防控、项目完结等挂钩，递延支付期限一般不少于3年。

(三)中长期激励收入根据公司的激励方案按实际情况发放。其中任期激励于任期届满后一次性支付，其他中长期激励按照有关方案约定的条件和时间支付。

第十四条 经理层成员不得在下属单位（部门）或外部单位兼职取酬，包括科研津贴、专家酬金、销售提成、利润提成等；除国家规定情形外，不得以任何名义领取其他货币性收入。

第十五条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞任、解聘等原因离任的，按实际任期与实际绩效考核结果结算薪酬。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第五章 薪酬止付与追索

第十七条 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司应考虑决定是否扣减特

定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）严重违反公司规章制度，受到公司内部纪律处分或处罚的；

（二）违反忠实或勤勉义务且严重损害公司利益，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，致使公司遭受重大经济或声誉损失的，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

（三）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予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）因个人原因任期内的任一考核年度离职、辞职及免职的；

（五）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司将对相关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 公司薪酬考核委员会在董事会的授权下，评估是否发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十条 薪酬追索扣回规定同样适用于退休、岗位调整、离职的董事及高级管理人员。

第六章 附则

第二十一条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及公司章程执行。

第二十二条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十三条 本办法自公司股东会审议通过之日起执行。