

# 汉朔科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善汉朔科技股份有限公司（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，持续提升公司治理水平及经营管理效益，促进公司长期可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号—创业板上市公司规范运作》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》及其他相关法律、法规和《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，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）公司董事：包括非独立董事及独立董事；
- （二）高级管理人员：《公司章程》规定的高级管理人员。

### 第二章 薪酬的管理与发放

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬应与市场发展相适应，与公司业绩、个人业绩相匹配、与绩效挂钩，与公司可持续发展相协调；
- （二）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；
- （三）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （四）短期与长期激励相结合的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （五）激励与约束相结合的原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

**第四条** 根据公司经营发展情况，薪酬可以做相应的调整，调整的依据是：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；

- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司实际经营状况和发展策略；
- (五) 公司组织结构调整、职位、职责变化、岗位价值。

**第五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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。

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、高级管理人员的薪酬分配比例。

**第六条** 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。

公司应当确定公司董事、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。

**第七条** 公司董事、高级管理人员领取薪酬按照以下原则：

(一) 在公司任职的非独立董事按其在公司担任的职务发放职务薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员的，其薪酬标准和绩效考核等依据高级管理人员的相关薪酬与绩效考核管理的规定执行，不再单独领取董事职务薪酬。

(二) 未在公司任职的非独立董事，按照股东会通过的方案发放董事津贴，不纳入公司与薪酬挂钩的绩效考核。

(三) 公司应当给予独立董事适当的津贴，公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担，不纳入公司与薪酬挂钩的绩效考核。

(四) 公司高级管理人员的薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况按其实际任职的岗位确定，按月发放，具体以公司与其签订的劳动合同为准。

**第八条** 董事、高级管理人员薪酬发放的审批程序：

(一) 公司董事、高级管理人员薪酬自董事经股东会、高级管理人员经董事会批准任职当日起计算，由公司统一代扣并代缴个人所得税；

(二) 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事、高级管理人员职务的或自愿放弃领取薪酬的，按其实际任期计算薪酬并予以发放；

(三) 公司股东会决定董事薪酬，高级管理人员薪酬分配方案经董事会批准，

向股东会说明，并予以充分披露；

（四）公司薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案、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；

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。

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，具体由公司人力资源部门制定并实施，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。

**第十条** 董事出席公司董事会及董事会下设专门委员会、董事出席股东会会议的差旅费以及按《公司章程》和公司相关工作制度行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

**第十一条** 本制度所规定的董事与高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的奖金或奖励等。公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

**第十二条** 公司董事、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。

**第十三条** 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。

### 第三章 附则

**第十四条** 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所的相关规则和《公司章程》等相关规定执行；

本制度如与法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所的相关规则或《公司章程》的有关规定相抵触时，按前述有关规定执行。

**第十五条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

**第十六条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。