

# 亿嘉和科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范亿嘉和科技股份有限公司（以下简称“公司”、“本公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，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、规范性文件及《亿嘉和科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（包括独立董事）及《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值高低、责任义务大小匹配；
- （三）短期薪酬与长期激励相结合原则；
- （四）薪酬与绩效评价相匹配、激励与约束并重原则。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。

公司董事、高级管理人员的工资总额应当以上年度工资总额为参考，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。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。

**第六条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

**第七条** 公司人力资源部门、财务部门等相关部门根据职责配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬管理的具体实施工作。

### 第三章 薪酬标准及构成

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司独立董事实行固定津贴制，不参与公司内部绩效评价。独立董事津贴具体标准由董事会薪酬与考核委员会提出建议，经公司董事会和股东会审议后确定。独立董事津贴按季度发放。

（二）兼任高级管理人员的非独立董事：薪酬按照公司高级管理人员薪酬标准执行，不另行计发董事薪酬或津贴。

（三）兼任非高级管理人员职务的非独立董事，薪酬根据其所在岗位的薪酬标准执行，不另行计发董事薪酬或津贴；若公司根据经营管理情况需发放董事履职津贴或董事薪酬的，相关标准由董事会和股东会另行审议后确定。未担任具体岗位职务但承担经营决策、运营管理等具体管理职能的非独立董事，薪酬标准根据其管理职责及对公司发展的贡献等确定。

（四）未在公司担任除董事以外其他职务且未承担具体管理职能的非独立董事，不在公司领取董事薪酬或津贴。

（五）高级管理人员：公司高级管理人员的薪酬综合行业市场薪酬水平、个人具体岗位职责、个人履职情况、绩效考评情况、公司经营情况等因素确定。

非独立董事、高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

公司董事、高级管理人员按照法律法规、规范性文件、《公司章程》等行使职权、履行职责所产生的合理费用由公司承担。

**第九条** 非独立董事和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。

(一) 基本薪酬：根据职责、市场薪酬水平、行业特点、个人能力等因素确定，按月发放；

(二) 绩效薪酬：根据公司经营业绩完成情况及个人绩效完成情况等因素核定。绩效薪酬根据公司绩效管理体系的考核周期发放，其中一定比例的绩效薪酬需在完成绩效评价且公司年度报告披露后发放。绩效评价依据经审计的财务数据开展。

(三) 中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等，具体依据公司相关激励方案执行。

**第十条** 董事、高级管理人员的薪酬或津贴为税前收入，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金等个人承担部分后发放。

**第十一条** 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并予以发放。

#### 第四章 薪酬调整、止付与追索

**第十二条** 公司可根据行业薪酬水平变化、地区薪酬水平、通货膨胀情况、公司经营状况、组织结构调整、岗位职责变动等因素，适时对董事、高级管理人员的薪酬水平进行调整，以适应公司持续健康发展的需要。调整方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，按规定程序审议后执行。

**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。

**第十四条** 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。

#### 第五章 附则

**第十五条** 本制度未尽事宜，依照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与日后颁布或修订的法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以修订后的有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第十六条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第十七条** 本制度自股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。