

大连豪森智能制造股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬及绩效考核制度

第一章 总 则

第一条 为进一步规范大连豪森智能制造股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《大连豪森智能制造股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用范围：

- （一）董事会成员：包括公司非独立董事（内部董事、外部董事）及独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》认定的其他人员（如有）。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符；
- （二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- （五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

第二章 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。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，并予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会承担如下职责：

- （一）负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案；
- （二）负责审查公司内部董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核；
- （三）负责监督公司董事、高级管理人员薪酬制度的执行情况。

第六条 公司相关职能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研究、制定及具体实施。

第三章 薪酬构成及发放

第七条 公司董事会成员薪酬

（一）内部董事

内部董事执行所任职岗位的薪酬标准，公司不再额外向其支付董事津贴。

（二）外部董事

外部董事不在公司担任任何工作职务，不在公司领取薪酬，亦不发放薪贴。

（三）独立董事

公司给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴。津贴的标准由董事会制订预案，并经股东会表决通过后实施。除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因参加公司董事会以及其他有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第八条 公司高级管理人员薪酬

高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务领取薪酬。

第九条 公司内部董事、高级管理人员薪酬构成的具体方式

公司内部董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入（如有）构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬之和的 50%。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，绩效薪酬是以年度目标绩效结果为基础，与公司

年度经营绩效相挂钩。

第十条 公司由盈利转为亏损或者亏损较上一业绩周期扩大，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。

公司发生亏损的，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。

第十一条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第四章 止付追索及薪酬调整

第十二条 董事及高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司有权不予发放津贴或进行薪酬扣减，已发放的公司有权追索：

- （一）严重损害公司利益的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被上海证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；
- （三）被有关部门依法处理，情节严重的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- (一) 公司盈利状况；
- (二) 公司经营规模状况；
- (三) 个人岗位调整或职务变化；
- (四) 公司组织结构的调整；
- (五) 同行业薪酬水平变化；
- (六) 通胀水平。

公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准，并向董事会薪酬与考核委员会提出建议。

第五章 其他激励事项

第十六条 经公司薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬的补充。

第十七条 公司可实施股权激励计划对高级管理人员进行激励。

第十八条 激励的主要原则是基于相应的岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。

第十九条 高级管理人员的股权激励由薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据国家的相关法律、法规等确定。

第二十条 公司可依据具体情况通过薪酬与考核委员会提案，董事会审批的方式，对高级管理人员提出其他奖励措施。

第六章 附 则

第二十一条 本制度如与国家法律法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第二十三条 本细则经公司股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

大连豪森智能制造股份有限公司