

上海汉得信息技术股份有限公司

# 董事、高级管理人员薪酬管理制度

# 上海汉得信息技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善上海汉得信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）责权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，保证公司董事、高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件以及《上海汉得信息技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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，并遵循以下基本原则：

- 1、责权利对等及按绩取酬的原则；
- 2、薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与业内薪酬水平相符的原则；
- 3、与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- 4、激励与约束并重、奖罚对等的原则。

**第三条** 本制度适用于《公司章程》规定的在公司领取薪酬的董事和高级管理人员。

### 第二章 薪酬的管理与考核评价

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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，并予以充分披露。

**第五条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

**第六条** 公司董事和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。公司确定董事、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** 公司人力资源部和财务部负责薪酬方案的具体实施，公司董事会薪酬与考核委员会负责对薪酬方案执行情况考核和监督。

### 第三章 工资总额决定机制及薪酬的结构与标准

**第八条** 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事和高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、同行业薪资增幅水平、通胀水平以及公司未来发展规划等因素综合确定。

**第九条** 工资总额决定程序如下：

（一）公司人力资源部依据经营指标测算，编制年度薪酬预算，履行公司内部审批流程后下达执行；

（二）在预算执行周期内，结合关键业绩指标达成进度，实施绩效薪酬（奖金等）计提比例的弹性管控；

（二）公司基于年审结果，科学核定年度薪酬总额分配方案。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成标准如下：

（一）在公司任职的非独立董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另外领取董事津贴；外部投资人股东委派的非独立董事及未在公司担任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴；

(二)公司向独立董事发放职务津贴,公司参考同行业上市公司的标准水平,并根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定独立董事的职务津贴。津贴的标准由薪酬与考核委员会提出建议,由董事会制订方案,并经股东会审议通过,此外独立董事不在公司享受其他收入及社会保险待遇,独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行;

(三)公司高级管理人员按其岗位对应的薪酬和考核管理办法执行。

**第十一条** 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:主要结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等因素确定;

(二)绩效薪酬:以公司年度经营目标和个人年度绩效考核目标指标完成情况为绩效薪酬发放依据,公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放,绩效评价应当依据经审计的财务数据开展,绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织;

(三)中长期激励:公司可实施股权激励计划、员工持股计划,对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

董事会有权根据本制度第二条的规定,并结合公司发展战略,确定以及调整高级管理人员的年度基本薪酬标准。

#### **第四章 薪酬发放、调整与止付追索**

**第十二条** 独立董事津贴按月发放。

**第十三条** 在公司经营管理岗位任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放,一定比例的绩效薪酬在会计年度结束后结合年度考核情况发放。

**第十四条** 下列税费按照国家有关规定从薪酬中直接扣除:

(一)个人所得税;

- (二) 按规定需由个人承担的社会保险费和住房公积金；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展需要，薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- 2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- 3、公司盈利状况；
- 4、组织结构调整、岗位调整或职责变化。

**第十六条** 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。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。

**第十七条** 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

**第十八条** 公司可以依照相关法律法规、《公司章程》及本制度的规定，实施股权激励和员工持股等激励机制。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。

## 第五章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司

章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会审议，经公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

上海汉得信息技术股份有限公司

二〇二六年四月十三日