

浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025年12月)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司(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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司的总裁、副总裁、董事会秘书、首席财务官和《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 绩效导向原则。薪酬水平与行业薪酬水平、公司经营效益、业绩考核结果相挂钩，董事及高级管理人员的绩效薪酬与中长期收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据；

(二) 权责利统一原则。薪酬标准与公司规模、岗位价值、职责范围、工作强度等因素相符，做到激励与约束并重，薪酬与风险、责任相关；

(三) 可持续发展原则。薪酬的确定必须与公司发展战略和整体效益相适应，引导董事、高级管理人员关注公司长期价值创造和可持续发展；

(四) 竞争性原则。对标外部市场，参考市场薪酬水平，合理确定董事、高级管理人员的薪酬水平，建立在行业内具有竞争力的薪酬体系。

第二章 管理机构

第五条 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，独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第七条 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，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。

第八条 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。

第九条 公司人力资源中心、财务中心配合董事会薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。

第三章 薪酬标准

第十条 公司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。

公司董事和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。

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、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十一条 董事薪酬主要由以下部分构成：

(一) 基本薪酬。为保障董事履行基本职责而支付的固定报酬，基本薪酬按月发放。独立董事的基本薪酬为年度津贴。

(二) 绩效薪酬。根据公司年度经营业绩和董事个人履职情况、绩效考核结果而支付的浮动报酬，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。

(三) 中长期激励。包括股票期权、限制性股票、员工持股计划等，具体按照中长期激励相关办法执行。

(四) 其他福利。董事的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定并结合公司制度规范执行；通讯补贴等其他福利，按照公司的规定执行。

第十二条 高级管理人员薪酬主要由以下部分构成：

(一) 基本薪酬。为保障高级管理人员履行日常管理职责而支付的固定报酬，根据高级管理人员的岗位职责、任职资格、工作经验、市场薪酬水平等因素综合确定，并保持相对稳定。

(二) 绩效薪酬。根据公司年度经营业绩、分管业务单元业绩及高级管理人员个人绩效考核结果而支付的浮动报酬，是薪酬体系中与业绩直接挂钩的部分，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。

(三) 中长期激励。包括股票期权、限制性股票、员工持股计划等，具体按照中长期激励相关办法执行。

(四) 其他福利。高级管理人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定并结合公司制度规范执行；通讯补贴等其他福利，按照公司的规定执行。

第四章 薪酬发放

第十三条 独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月执行，按月发放。在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。

公司应当确定董事、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。

第十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十五条 公司董事、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。

第十六条 公司董事和高级管理人员在任职期间，因违反法律、法规和规范性文件或者公司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提出扣减或取消其薪酬或津贴的议案，报董事会或股东会审议决定。

第十七条 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。

第五章 薪酬调整

第十八条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略实现服务，可随着公司发展情况和外部经营情况变化而作相应的调整。

第十九条 董事、高级管理人员薪酬调整的依据：

- (一) 同行业的薪资水平：每年通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为薪酬调整的参考依据；
- (二) 通胀水平：参考通胀水平，使薪酬的实际购买力保持在合理水平；
- (三) 公司盈利状况：包括盈利能力、资产规模、资产质量等指标；
- (四) 组织架构调整、岗位调整或职责变化等。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、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、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起生效实施。