

# 郑州天迈科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范郑州天迈科技股份有限公司（以下称“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，提升公司的经营管理效益，依据《上市公司治理准则》、《上市公司独立董事管理办法》等国家相关法律、行政法规及《郑州天迈科技股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事（包括独立董事、非独立董事、职工董事）和高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员的薪酬、津贴以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划和工作的职责、目标，进行综合考核确定。公司董事和高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）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；
- （二）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （四）短期与长期激励相结合的原则；
- （五）公开、公正、透明的原则。

### 第二章 管理机构

**第四条** 董事和高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会、股东会审议通过后实施；

公司人力资源部、财务部等相关职能部门应当配合薪酬与考核委员会开展董事和高级管理人员薪酬方案的制订和实施等相关工作。

### 第三章 薪酬、津贴标准及发放方式

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬包括基本薪酬、绩效奖金、职位或岗位津贴、补贴等。

**第六条** 董事薪酬与津贴方案由公司董事会薪酬与考核委员会制定并提交董事会和股东会审批后执行，按月发放。

**第七条** 公司高级管理人员以其本人与公司签订的劳动合同为基础，实行年薪制，薪酬结构由基本年薪和绩效奖金构成。

基本年薪结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定。

绩效薪酬以年度目标绩效奖金为重要依据，与绩效评价挂钩。绩效薪酬占比原则上不低于基本工资与绩效薪酬总额的 50%，且需保留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。

**第八条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任或者因工作需要发生职务、岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第九条** 公司董事和高级管理人员如因违反法律、行政法规、公司章程的规定或因损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务的，或在任职期间违反公司章程的规定或者违反其与公司签订的聘任合同或劳动合同的约定擅自离职的，其绩效薪酬不予发放。

**第十条** 公司董事和高级管理人员如采取弄虚作假或其他非法手段骗取绩效薪酬的，一经发现立即全额追回，同时公司将追究相关责任人的法律责任。

**第十一条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

## **第四章 薪酬的调整**

**第十二条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十三条** 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，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；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化；
- （六）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

## **第五章 附则**

**第十四条** 本制度未尽事宜或与法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，按有关法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

**第十五条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。