

# 汉嘉数智科技集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事与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，提高企业经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《汉嘉数智科技集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），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（不含独立董事以及不在公司领薪的董事）和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度的确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第四条 工资总额决定机制

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以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展情况等因素综合确定。

### 第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究和审查董事及高级管理人员的薪酬政策和方案，审查董事及高级管理人员履行职责情况和绩效考评，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议，对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司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，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人事行政部、财务部负责做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，根据公司主要财务指标和经营目标的完成情况，提供董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况，并提供按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据。

### 第三章 薪酬结构

第七条 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，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。

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。

#### 第八条 董事薪酬

公司董事的薪酬标准由基本薪酬和绩效薪酬构成，基本薪酬结合其教育背景、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，按固定薪资逐月发放。绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及工作业绩完成情况核定。

公司独立董事实行津贴制度。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

#### 第九条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬标准由基本薪酬、绩效薪酬构成，其基本薪酬结合其教育背景、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，按固定薪资逐月发放。绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

第十条 公司可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过后实施，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十一条 公司可以实施股权激励计划，对在公司担任具体职务的董事、高级管理人员及其他员工进行中长期激励。

薪酬与考核委员会可以拟定其他有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩

效和促进公司经营指标达成的其他方案，并制定相应的考核办法，报公司董事会或者股东会审议批准后实施。

#### 第四章 薪酬的发放与止付追索

第十二条 在公司任职的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）因绩效考核不达标的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

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。

第十七条 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。

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

## 第五章 绩效考核与薪酬调整

第十九条 公司董事、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考核为重要依据。

公司董事、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。

第二十条 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进一步发展的需要。

第二十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略或组织结构调整等方面。

## 第六章 附则

第二十二条 公司董事及高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与最新法律、法规和规章存在不一致的地方的，则以最新的法律、法规和规章规定以及《公司章程》为准。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

汉嘉数智科技集团股份有限公司

2026年4月