

# 广州禾信仪器股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

#### 第一条 制定目的

为进一步规范广州禾信仪器股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，促进公司经济效益增长和可持续发展，依据国家相关法律、法规的规定及《广州禾信仪器股份有限公司章程》，特制定本薪酬管理办法。

#### 第二条 适用范围

本办法适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）公司非独立董事、高级管理人员（以下统称“董高”）。
- （二）高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。
- （三）独立董事仅领取独立董事津贴，不适用本办法。

#### 第三条 制定原则

董高薪酬与公司经营效益、战略目标及个人履职成效紧密挂钩，与公司长远发展和股东利益深度绑定，保障公司持续、稳定、高质量发展。遵循以下原则：

- （一）业绩导向原则：董高薪酬与公司经营目标、绩效考核结果强挂钩，坚持业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，强化激励约束与价值创造导向。
- （二）公平公正原则：董高薪酬水平与岗位价值、岗位职责、管理难度、贡献程度相匹配，兼顾内部公平与外部竞争力，确保分配公开、公正、合理。
- （三）长短期激励结合：建立短期激励与中长期激励协同机制，推动董高关注公司经营业绩与长期价值成长，实现个人利益与公司、股东利益长期一致。

(四) 合规稳健原则：遵守法律法规及监管要求，薪酬结构、固浮比例、发放程序等符合上市公司治理规定，确保合规、透明、可披露。

## 第二章 管理机构与职责

### 第四条 股东会

董事、高级管理人员薪酬管理办法由公司股东会决定，并予以披露。

### 第五条 董事会

董高的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，薪酬与考核委员会可以为公司董高的薪酬与考核方案向公司董事会提出建议。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。

### 第六条 管理部门

公司人力行政部、财务部、董事会办公室负责配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬管理的具体实施。包括：

- (一) 人力行政部：负责组织考核、薪酬核算、管理薪酬档案；
- (二) 财务部：负责薪酬发放、代扣税费及处理中长期激励财务事项。
- (三) 董事会办公室：负责沟通协调、传达解读政策、收集反馈意见、依法依规披露信息。

## 第三章 薪酬标准与发放

### 第七条 薪酬标准

1. 公司非独立董事、高管的薪酬标准按照公司薪酬制度及本办法执行；外部投资人委派的董事，不在公司领取薪酬；
2. 独立董事津贴由股东会审议确定，自其任职决议之日起按月发放。

## 第八条 薪酬构成与发放

董高薪酬由“基本薪酬、绩效薪酬（年度绩效奖金、年度业绩激励）和中长期激励收入”三部分构成。

### （一）基本薪酬：月度基本工资

按董高在公司内部担任的职务，根据岗位价值、管理责任、能力贡献等确定，按月发放。

### （二）绩效薪酬

绩效薪酬包含年度绩效奖金和年度业绩激励，分别以公司年度经营目标和董高的个人年度业绩（签单）目标完成情况为前置条件，具体发放规则如下：

#### 年度绩效奖：

1. 达标情形：若公司年度经营目标达成，将根据公司当年度激励方案，结合公司、部门及个人考核结果浮动发放；
2. 未达标情形：若公司年度经营目标未达成，则不享有年度绩效奖金。
3. 发放依据：遵循公司绩效管理制度及年度激励方案执行。
4. 发放时间：原则上于年度审计完成且考核结果确认后发放，可延至公司年度报告披露后发放。部分岗位可依据相关实施细则调整为季度考核发放。

#### 年度业绩激励：

1. 公司董高根据个人年度业绩（签单）目标及实绩达成情况享受业绩激励；
2. 发放依据：遵循公司销售激励方案及相关激励方案执行。
3. 发放时间：原则上于年度审计完成且考核结果确认后发放，可延至公司年度报告披露后发放。

### （三）中长期激励

1. 涵盖限制性股票、股票期权、员工持股计划等类型，具体激励方案以股东会审议批准的方案为准。

## 2. 行权/解锁规则:

2.1 达标情形: 若股权激励方案的目标达成, 激励对象可按股权激励方案享有行权/解锁资格;

2.2 未达标情形: 若股权激励方案的目标未达成, 激励对象无行权/解锁资格; 对于已授予但尚未行权/解锁的部分, 将依据股权激励方案处理。

### (四) 绩效薪酬占比要求

绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例, 原则上应不低于 50%。

## 第九条 税前薪酬与代扣代缴

董高所获薪酬均为税前收入, 包括公司依法代扣代缴个人所得税、社保、公积金等个人承担的部分。

## 第十条 离任薪酬结算

董高因换届、辞职、解聘等离任, 按实际任期及考核结果结算薪酬; 存在违规情形的, 不予发放并启动追索。

公司较上一会计年度由盈转亏或亏损扩大的, 董高平均绩效薪酬应当相应下降; 未相应下降的, 披露原因。

# 第四章 绩效考核管理

## 第十一条 考核体系

实行公司层面+部门层面+个人层面三级考核:

(一) 公司层面: 年度经营目标 (营业收入、净利润等);

(二) 部门层面: 部门关键绩效指标、管理效率、合规运营、协同指标等;

(三) 个人层面: 履职情况、重点任务、合规风控、团队建设等。

## 第十二条 考核程序

(一) 年初确定公司经营目标与部门、个人考核指标;

- (二) 年度结束后开展考核；
- (三) 薪酬与考核委员会审核确认结果；
- (四) 考核结果作为绩效奖金发放、股权激励行权的直接依据。

## **第五章 薪酬止付追索**

### **第十三条 递延支付**

公司可对年度绩效奖金实行递延支付，1-3 年分阶段发放，强化长期约束。

### **第十四条 薪酬止付追索机制**

出现下列情形的，公司有权对董高止付、减付、追回已发放或未发放的绩效薪酬、中长期激励收入：

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董高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。

公司董高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。

追索扣回也适用于已离职、已退休董高人员。

## **第六章 薪酬调整与特殊情形**

### **第十五条 薪酬调整**

薪酬与考核委员会可根据行业水平、公司业绩、岗位变动、市场薪酬水平等提出调整方案，履行董事会、股东会程序后实施。

若公司存在业绩亏损等情形，董高的薪酬应随业绩联动变化，并根据法规要求予以披露。

### **第十六条 薪酬扣减与取消**

董高出现下列情形之一，公司可取消、扣减或追回薪酬：

- （一）被监管部门处罚、交易所公开谴责；
- （二）严重违反公司制度、损害公司利益；
- （三）重大决策失误造成公司损失；
- （四）董事会认定的其他严重情形。

## 第七章 附则

### 第十七条 生效与解释

（一）本办法经公司股东会审议通过之日起生效施行。未尽事宜，按国家相关法律法规、规范性文件及《公司章程》执行。

（二）本办法由公司董事会负责解释。

广州禾信仪器股份有限公司

2026年4月28日