

上海汉得信息技术股份有限公司

董事、监事、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、监事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为贯彻证券市场公开、公平、公正原则，进一步建立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、监事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，保证公司董事、监事、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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《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》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、监事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- 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。

第二章 适用范围

第三条 本制度适用于下列人员：

- 1、董事包括董事长、非独立董事、独立董事；
- 2、监事包括监事会主席、非职工监事、职工监事；
- 3、高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。
- 4、公司薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三章 薪酬制度

第四条 董事、监事、高级管理人员年度薪酬标准如下：

- 1、公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，按本款高级管理人员标准执行。

- 2、外部投资人股东委派的董事，不在公司领取薪酬。
- 3、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。独立董事津贴按年计算，由薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东大会通过后确定，此外独立董事不在公司享受其他收入及社会保险待遇。
- 4、在公司担任具体职务的监事，根据其本人与公司签订的劳动合同为基础，按照公司相关薪酬管理制度的确定其薪酬，不再另行发放津贴。
- 5、不在公司担任其他具体职务的监事，公司发放一定金额的职务津贴，由股东大会审议决定，其亦不在公司享受其他收入及社会保险待遇。
- 6、公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员的年度薪酬由年度基本薪酬和年度绩效薪酬构成，年度基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，年度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考核基础。

董事会根据第二条的规定，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。

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为公司董事、监事、高级管理人员的薪酬考核管理机构。

第六条 股东大会授权公司董事会对董事、监事及高级管理人员进行年度薪酬的审议确认，并在年度报告中予以披露。

第四章 薪酬调整

第七条 公司董事、监事、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。

第五章 附则

第八条 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。

第九条 本制度由公司董事会负责解释。

第十条 本制度由公司董事会拟定，经公司股东大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

二〇二三年四月二十四日