

# 北京浩瀚深度信息技术股份有限公司

## 董事会薪酬与考核委员会工作细则

### 第一章 总则

**第一条** 为建立健全北京浩瀚深度信息技术股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬和考核管理制度,完善公司法人治理结构,根据《公司法》《上市公司独立董事管理办法》(以下简称“《独董管理办法》”)、《北京浩瀚深度信息技术股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)及其他有关规定,公司特设立董事会薪酬与考核委员会,并制定本工作细则。

**第二条** 薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构,主要负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核,制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

**第三条** 本规则所称董事是指经公司股东大会选举产生的现任董事,高管人员是指经董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

### 第二章 人员组成

**第四条** 薪酬与考核委员会成员由三名董事组成,其中独立董事二名。

**第五条** 薪酬与考核委员会委员由董事长、二分之一以上独立董事或者全体董事的三分之一提名,并由董事会选举产生。

**第六条** 薪酬与考核委员会设主任委员(召集人)一名,由独立董事委员担任,负责主持薪酬与考核委员会工作。主任委员(召集人)由董事会选举产生。

**第七条** 薪酬与考核委员会委员必须符合下列条件:

(一)不具有《公司法》或《公司章程》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员或《独董管理办法》规定的不得担任独立董事的情形;

(二)最近三年内不存在被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的情形;

(三)最近三年不存在因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的情形;

(四)具备良好的道德品行,具有人力资源管理、企业管理、财务、法律等相关专业知识或工作背景;

(五)符合有关法律、法规或《公司章程》规定的其他条件。

**第八条** 不符合前条规定的任职条件的人员不得当选为薪酬与考核委员会委员。薪酬与考核委员会委员在任职期间出现前条规定的不适合任职情形的,该委员应主动辞职或由公司董事会予以撤换。

经董事长提议并经董事会讨论通过,可对委员会委员在任期内进行调整。

**第九条** 薪酬与考核委员任期与每届董事会任期一致,委员任期届满,连选可以连任。委员在任职期间,如发生有不再担任公司董事职务情形时,自动失去委员资格,并根据本规则第四至条第六条规定补足委员人数。

**第十条** 《公司法》《公司章程》关于董事义务规定以及《独董管理办法》关于独立董事义务规定适用于薪酬与考核委员会委员。

### 第三章 职责权限

**第十一条** 薪酬与考核委员会的主要职责与权限:

(一)根据董事及高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定的薪酬计划或方案,主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系、奖励和惩罚的主要方案和制度等;

(二)负责对公司薪酬制度执行情况进行监督;

(三)依据有关法律、法规或规范性文件的规定,制订公司董事、监事和高级管理人员的股权激励计划;

(四)负责对公司股权激励计划进行管理;

(五)对授予公司股权激励计划的人员之资格、授予条件、行权条件等审查;

(六)公司董事会授权的其他事宜。

**第十二条** 薪酬与考核委员会有权就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

**第十三条** 董事会认为薪酬与考核委员会提交的薪酬计划或方案损害公司股东利益的，有权予以否决。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第十四条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划，须报经董事会审议同意，在提交股东大会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会审议批准。

#### 第四章 决策程序

**第十五条** 薪酬与考核委员会对董事和高级管理人员考评程序：

（一）公司董事和高级管理人员向薪酬与考核委员会进行述职和自我评价，并提交述职和自我评价报告；

（二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对董事及高级管理人员进行绩效考核与评价；

（三）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的报酬数额和奖励方式，经委员会审议表决通过后，报公司董事会审议或批准。

#### 第五章 议事规则

**第十六条** 薪酬与考核委员会应在每一个会计年度内，至少召开一次定期会议，并于会议召开前两天通知全体委员。经全体委员一致同意，薪酬与考核委员会定期会议的通知期限的规定可以免于执行。会议由主任委员（召集人）主持，

主任委员（召集人）不能出席时可委托其他一名委员主持。

定期会议应在上一会计年度结束后的四个月内召开。当有二名以上薪酬与考核委员会委员提议时，或者薪酬与考核委员会主任委员（召集人）认为有必要时，可以召开临时委员会会议，召开临时委员会会议可以不受前款通知期限的限制。

**第十七条** 会议通知应至少包括以下内容：

- （一）会议召开时间、地点；
- （二）会议期限；
- （三）会议需要讨论的议题；
- （四）会议联系人及联系方式；
- （五）会议通知的日期。

**第十八条** 薪酬与考核委员会会议应由三分之二以上的委员出席方可举行，每一名委员享有一票表决权。薪酬与考核委员会会议作出的决议，必须经全体委员的过半数通过。出席会议的委员应在会议决议上签字确认。

**第十九条** 薪酬与考核委员会委员可以亲自出席会议，也可以委托其他委员代为出席会议并行使表决权；作为独立董事的薪酬与考核委员会委员应当亲自出席会议，因故不能亲自出席会议的，应当事先审阅会议材料，形成明确的意见，并书面委托其他独立董事代为出席。

委托其他委员代为出席会议并行使表决权的，应向会议主持人提交授权委托书，授权委托书应不迟于会议表决前提交给会议主持人。

**第二十条** 授权委托书应由委托人和被委托人签名，应至少包括以下内容：

- （一）委托人姓名；
- （二）被委托人姓名；
- （三）代理委托事项；
- （四）对会议议题行使投票权的指示（赞成、反对、弃权）以及未作具体指

示时，被委托人是否可按自己意思表决的说明；

（五）授权委托的期限；

（六）授权委托书签署日期。

**第二十一条** 薪酬与考核委员会委员既不亲自出席会议，也未委托其他委员代为出席会议的，视为未出席相关会议。委员连续两次不出席会议的，视为不能适当履行职权，公司董事会可以撤销其委员职务。

**第二十二条** 薪酬与考核委员会会议以现场召开为原则。必要时，在保障委员充分表达意见的前提下，经召集人（主持人）同意，也可以通过视频、电话、传真或者电子邮件表决等其他方式召开。薪酬与考核委员会会议也可以采取现场与其他方式同时进行的方式召开。非以现场方式召开的，以视频显示在场的委员、在电话会议中发表意见的委员、规定期限内实际收到传真或者电子邮件等有效表决票，或者委员事后提交的曾参加会议的书面确认函等计算出席会议的委员人数。

薪酬与考核委员会会议表决方式为举手表决或投票表决。非以现场方式召开的薪酬与考核委员会会议，与会委员可以通过视频显示、派专人送达、传真、信函等书面方式将表决意见在表决时限内提交召集人（主持人）。

现场召开会议的，会议主持人应当当场统计并宣布表决结果；其他情况下，会议主持人应当在规定的表决时限结束后下一工作日之前，通知委员表决结果。

**第二十三条** 薪酬与考核委员会认为必要时，可以邀请公司董事、监事及高级管理人员列席薪酬与考核委员会会议。

**第二十四条** 薪酬与考核委员会认为必要时，可以聘请中介机构为其决策提供专业意见，费用由公司支付。

**第二十五条** 薪酬与考核委员会会议讨论和表决有关委员会成员的议题时，当事人应当回避讨论和表决。

**第二十六条** 薪酬与考核委员会会议应当有记录，出席会议的委员应当在会议记录上签名。薪酬与考核委员会会议记录由公司董事会秘书保存，保存期限为十年，如相关事项影响超过十年，则应继续保留，直至该事项的影响消失。

**第二十七条** 会议记录应至少包括以下内容：

- （一）会议召开的日期、地点和召集人姓名；
- （二）出席会议人员的姓名，受他人委托出席会议的应特别注明；
- （三）会议议程；
- （四）委员发言要点；
- （五）每一决议事项或议案的表决方式和载明赞成、反对或弃权的票数的表决结果；
- （六）其他应当在会议记录中说明和记载的事项。

**第二十八条** 薪酬与考核委员会会议通过的议案及表决结果，委员会主任委员（召集人）或公司董事会秘书应不迟于会议决议生效之次日向公司董事会通报。

**第二十九条** 出席会议的人员均对会议所议事项有保密义务，不得擅自披露有关信息。

## **第六章 回避制**

**第三十条** 薪酬与考核委员会委员个人或其近亲属控制的其他企业与会议所讨论的议题有直接或者间接的利害关系时，该委员应尽快向委员会披露利害关系的性质与程度。

**第三十一条** 发生前条所述情形时，有利害关系的委员在薪酬与考核委员会上应当详细说明相关情况并明确表示自行回避表决。但其他委员经讨论一致认为该等利害关系对表决事项不会产生显著影响的，有利害关系委员可以参加表决。

**第三十二条** 薪酬与考核委员会会议在不将有利害关系的委员计入规定人数的情况下，对议案进行审议并做出决议。有利害关系的委员回避后委员会不足出席会议的最低规定人数时，应当由全体委员（含有利害关系委员）就该等议案提交公司董事会审议等程序性问题作出决议，由公司董事会对该等议案进行审议。

**第三十三条** 薪酬与考核委员会会议记录及会议决议应说明有利害关系的委员回避表决的情况。

## 第七章 工作评估

**第三十四条** 薪酬与考核委员会委员在闭会期间可以对非独立董事、高级管理人员履职、业绩、工作表现等有关情况进行必要的跟踪了解，公司各相关部门应给予积极配合，及时向委员提供所需资料。

**第三十五条** 薪酬与考核委员会委员有权查阅下列相关资料：

- （一）公司年度经营计划、投资计划、经营目标；
- （二）公司的定期报告、临时报告；
- （三）公司财务报表；
- （四）公司各项管理制度；
- （五）公司股东大会、董事会、监事会会议决议及会议记录；
- （六）其他相关资料。

**第三十六条** 薪酬与考核委员会委员可以就某一问题向非独立董事、高级管理人员提出质询，非独立董事、高级管理人员应及时作出回答或说明。

**第三十七条** 薪酬与考核委员会委员根据了解和掌握的情况资料，结合公司经营目标完成情况并参考其他相关因素，对非独立董事、高级管理人员的业绩指标、薪酬方案、薪酬水平等作出评估。

**第三十八条** 薪酬委员会委员对其了解到的公司相关信息，在该等信息尚未经公司依法定程序予以公开之前，负有保密义务。

## 第八章 附则

**第三十九条** 本规则自董事会决议通过之日起执行。

**第四十条** 本规则未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规范性文件、证券交易所规则及《公司章程》的规定执行。本规则如与国家日后颁布的新法律、行政法规、中国证监会规范性文件、证券交易所规则及《公司章程》相抵触或不一致时，按国家有关新实施的法律法规、中国证监会规范性文件、证券交易所规则及《公司章程》的规定执行。

**第四十一条** 本规则由公司董事会负责解释。

北京浩瀚深度信息技术股份有限公司

2023年10月