

浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司

2022 年高级管理人员薪酬方案

浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 1 月 12 日召开第五届董事会第十五次会议，审议通过了《2022 年高级管理人员薪酬方案》。本方案是根据《公司章程》《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》等公司相关制度，为充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性，提高经营管理水平，促进公司稳健、有效长远健康发展，按照风险、责任与利益相协调的原则，结合公司实际经营情况并参照行业薪酬水平制定。具体方案如下：

一、高级管理人员薪酬方案

（一）本方案适用对象

公司高级管理人员，包括公司总裁、副总裁、首席财务官、董事会秘书。

（二）本方案适用期限

2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。

（三）薪酬标准

公司高级管理人员的薪酬总额由基本薪酬、年度绩效薪酬两部分构成，基本薪酬、年度绩效薪酬比例为 7:3。具体拟定的公司高级管理人员 2022 年度薪酬情况如下：

姓名	职务	年度薪酬
吴子富	总裁	240 万元人民币
吕丽珍	副总裁	150 万元人民币
欧阳波	副总裁	150 万元人民币
郭裕源 (KUEK JOO GUAN)	副总裁	200 万元人民币
吴兴	副总裁	180 万元人民币
吴汝来	首席财务官	220 万元人民币
胡宇超	董事会秘书	36 万元人民币

遵循赏罚有度原则，为鼓励超额完成目标行为，当净利润目标超额完成后，

可按照超额部分计提 10%-20%的超利润奖金，并由董事长、总裁依据贡献给予分配，在公司年报披露后一个发薪周期内完成首次发放。当年分配额度不超过总额度的 50%；个人分配上限不超过其本人 6 个月标准薪酬（标准薪酬=年薪/12）；本年分配后如有结余，可滚动到下个年度分配。同时，遵循以丰补歉原则，即下一年度如未达到考核利润，则按同比例计算需扣罚的超利润奖金，扣罚上限为上年度结余未分配超利润奖金。

公司高级管理人员基本薪酬按月均额发放，绩效薪酬需根据公司的经营业绩、高级管理人员个人绩效情况等因素进行考核计算，并将计算结果提交董事会薪酬与考核委员会考核评定后发放，具有不确定性。

（四）其他规定

- 1、上述薪酬均为税前金额，其所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴；
- 2、在公司担任多项职务的高级管理人员，按单项职务就高不就低的原则领取薪酬；
- 3、本方案由董事会负责解释。发生分歧时，按有利于公司及股东利益的原则解释。

二、独立董事意见

公司 2022 年高级管理人员薪酬方案是依据公司所处的行业、规模的薪酬水平，结合公司实际经营情况制定的，与公司所处的发展阶段、经营任务设定相适应。2022 年高级管理人员薪酬方案充分体现了公司现有薪酬管理体系的激励约束机制，可以有效地激励高级管理人员的工作积极性、主动性，有利于公司长远的经营发展。

上述事项不存在损害公司及全体股东特别是中小投资者利益的情形。公司董事会在审议该议案时，关联董事吕强、吴子富、吕丽珍、欧阳波、吴汝来已回避表决，有关决策程序、表决过程及表决结果符合国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定。

综上，公司独立董事一致同意《公司 2022 年高级管理人员薪酬方案》。

浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司董事会

2022 年 1 月 12 日

