

证券代码：831152

证券简称：昆工科技

公告编号：2025-118

昆明理工恒达科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

昆明理工恒达科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 7 月 15 日召开第四届董事会第三十六次会议，审议通过了《关于制定及修订公司部分内部管理制度的议案》之子议案 2.15：关于修订《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案，表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

昆明理工恒达科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善昆明理工恒达科技股份有限公司（以下简称“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，提高公司的经营管理效益，促进公司的持续健康发展。根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件及《昆明理工恒达科技股份有限公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

(一) 董事包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；

(二) 高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书和财务负责人、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

(二) 责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

(三) 长远发展原则，体现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，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议董事、高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，董事的薪酬考核制度和薪酬方案还需经公司股东会审议通过。

第五条 公司行政人力资源部、董事会秘书办公室、财务部等具体职能部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第六条 在公司经营管理岗位任职的董事，按照在公司任职的经营管理职务与岗位责任确定薪酬标准。不在公司担任其他职务的非独立董事不在公司领取薪酬，经公司董事会、股东会审批可享受一定津贴。

第七条 独立董事实行津贴制度。

第八条 董事与高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书及财务负责人）的薪酬由基本薪酬和绩效工资组成。计算公式为：年度薪酬＝基本薪酬＋绩效工资。

(一) 基本薪酬标准：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

(二) 绩效工资：根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定。考核

周期为年度考核，最终根据当年考核结果统筹兑付。

第四章 薪酬的发放

第十条 独立董事的津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。

第十一条 公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。绩效工资根据年终考核结果一次性发放。

第十二条 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。

第十三条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放年终奖励或津贴：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十五条 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。薪酬体系的调整也要履行本制度第四条的审议程序。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。
- （二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公

司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十七条 经公司董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第十八条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十九条 本实施细则没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定相抵触的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本规则由公司董事会拟订，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

昆明理工恒达科技股份有限公司

董事会

2025年7月17日