

中炬高新技术实业（集团）股份有限公司

董事和核心管理人员薪酬管理制度

（2025年8月修订）

第一章 总则

第一条 中炬高新技术实业（集团）股份有限公司（以下简称：公司）为建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，完善董事和核心管理人员的激励约束机制，有效地调动董事和核心管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，确保公司发展战略目标的实现，促进企业健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律以及《公司章程》，结合公司实际，特修订《中炬高新技术实业（集团）股份有限公司董事和核心管理人员薪酬管理制度》（以下简称：本制度）。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）董事包括：董事长、副董事长、非独立董事（包括职工董事）、独立董事；

（二）核心管理人员包括：总经理、常务/高级副总经理、副总经理。

第三条 董事和核心管理人员的薪酬与公司经营业绩相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，绩效考核与薪酬分配遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司业绩及分管工作目标挂钩的原则；
- （三）考虑公司长远利益、促进公司持续健康发展的原则；
- （四）兼顾内外部公平，并与公司规模相适应；
- （五）有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会授权薪酬与考核委员会负责确定核心管理人员的薪酬方案。

第五条 公司人力资源部门协助薪酬与考核委员会开展日常工作，负责薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成及确定

第六条 专职董事、同时兼任公司核心管理人员的董事，实行年薪制，不领取董事津贴，具体按第八条执行；不承担公司管理/经营指标的董事，不在公司领取薪酬，行使职责所需的合理费用由公司承担。

第七条 根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事津贴，津贴标准按照股东大会通过的标准执行。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 专职董事、兼任核心管理人员的董事、以及非董事的核心管理人员，实行年薪制，并按其在公司担任的最高职务领取薪酬。年薪由基本年薪、绩效年薪和长期股权激励组成（长期股权激励办法另行制定）。

（一）基本年薪主要根据公司的经营规模、效益以及发展阶段，参考同行业特征、市场薪资行情和职位差异等因素确定。

（二）绩效年薪是根据年度业绩目标考核结果确定的浮动收入。

第九条 董事会授权薪酬与考核委员会结合年度的经营目标及实际完成情况，及公司的相关薪酬政策方案、相关人员在公司担任的具体经营职务等因素，制定公司董事和核心管理人员的薪酬标准与考核方案，组织实施董事和核心管理人员的年度和任期绩效考核。

第十条 薪酬管理体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况及外部市场的不断变化而作相应调整。

第十一条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，由董事会审议决定后报股东会审议通过后实施。

第四章 薪酬发放

第十二条 公司董事和核心管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家有关

规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 公司董事和核心管理人员因换届、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。

第五章 约束机制

第十四条 核心管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，当年及以往年度的应发和未发的绩效年薪等奖励可全额扣除：

- （一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，严重损害公司利益的；
- （二）违反公司规章制度，受到公司内部处分的；
- （三）核心管理人员因个人原因擅自离职或被免职的。

核心管理人员因故请事假、病假、工伤假等以及在职学习期间的薪酬与福利按公司内部制度执行。

第十五条 核心管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放当年及以往年度的应发和未发的绩效年薪，并根据违法、违规行为的严重性承担相应的法律责任或处分。

第六章 附则

第十六条 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。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。原公司《核心管理人员薪酬与绩效考核管理制度》同时废止。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

中炬高新技术实业（集团）股份有限公司

2025年8月27日