

通达创智（厦门）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 为进一步完善通达创智（厦门）股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳健经营和可持续发展，公司根据《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》《上市公司治理准则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《通达创智（厦门）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定《通达创智（厦门）股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

第二条 本制度适用于本公司董事及高级管理人员，具体包括以下人员：

董事：指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，由董事长、内部董事、外部董事（不含董事长及独立董事）、独立董事构成。

（一）**内部董事：**指在公司担任董事职务，同时与公司签订聘用合同或劳动合同兼任公司其他职务的非独立董事；

（二）**外部董事：**指除董事长外，在公司担任董事职务，未在公司兼任其他职务的非独立董事；

（三）**独立董事：**指依据《上市公司独立董事管理办法》聘任，不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，不存在可能妨碍其独立客观判断之情形的董事；

（四）**高级管理人员：**指《公司章程》规定的高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬与绩效考核相匹配的原则；
- （五）激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，根据公司薪酬制度，结合当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等对董事、高级管理人员进行绩效评价并审核确认。公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报经董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施。董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，须报董事会批准，并向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门和人员应配合董事会薪酬与考核委员会开展工作。

第三章 薪酬结构

第八条 公司独立董事实行固定津贴，津贴标准由股东会审议决定。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

第九条 公司外部董事可以领取董事津贴，津贴标准由股东会审议决定，其不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

第十条 内部董事应根据其担任的其他职务领取相应的薪酬，不再另行领取董事津贴。

第十一条 公司董事长、内部董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等因素确定；

（二）绩效薪酬以公司年度经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；

（三）中长期激励包括股权激励、员工持股计划、专项奖励等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

上述绩效薪酬、中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第四章 绩效考核

第十二条 董事及高级管理人员绩效与履职评价标准：

（一）独立董事：不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，对履职情形采取自我评价、相互评价等方式进行。

（二）外部董事：不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）董事长、内部董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依其的职务和岗位进行发放。

（四）高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核。

第十三条 董事及高级管理人员绩效与履职评价程序：

董事长、内部董事、高级管理人员的绩效评价，由董事会薪酬与考核委员会负责组织。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五章 薪酬发放

第十四条 董事长、内部董事、高级管理人员的薪酬，按月发放。

第十五条 外部董事、独立董事的薪酬/津贴，可以按年度/季度/月度发放，具体由公司内部相关机构根据实际情况决定。

第十六条 公司应当确定董事长、内部董事、高级管理人员一定比例的绩效

薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，由公司内部相关机构根据实际情况决定。

第六章 薪酬调整

第十七条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬体系。

公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：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；

（二）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；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 经公司董事会批准，公司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高级管理人员的薪酬补充。

第十九条 公司可以实施股权激励对董事及高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第七章 止付追索

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十二条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第八章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按照相关法律、法规以及《公司章程》的规定执行，本制度如与国家有关法律、法规或《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规以及《公司章程》的规定执行。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

通达创智（厦门）股份有限公司

2026年3月