

证券代码：874987

证券简称：科麦特科

主办券商：国泰海通

江苏科麦特科技发展股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）

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

本制度已于 2026 年 3 月 27 日经公司第一届董事会第十一次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

江苏科麦特科技发展股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步规范江苏科麦特科技发展股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和规范性文件规定及《江苏科麦特科技发展股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

(一) 董事会成员：包括非独立董事、独立董事。

(二) 高级管理人员：包括公司总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、财务负责人、董事会秘书、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) 考核以公开、公正、透明为原则，科学考评、严格兑现；

(二) 薪酬结构与公司长远利益和发展策略相符；

(三) 薪酬水平符合公司行业、规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；

(四) 薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩；

(五) 责、权、利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相结合。

(六) 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

如公司发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第三章 薪酬标准和薪酬调整

第六条 公司董事的薪酬构成：

（一）非独立董事

- 1、在公司同时兼任高级管理人员的非独立董事，按第七条执行；
- 2、在公司同时兼任其他职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定，不再另行领取董事津贴；
- 3、其他非独立董事，不领取董事津贴。

（二）独立董事

在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按年发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况确定。独立董事津贴由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

第七条 高级管理人员的薪酬构成：

（一）薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成；

（二）基本薪酬根据高级管理人员岗位的主要范围、职责、重要性以及地区、行业相关企业相关岗位的薪酬水平，确定年度的基本薪酬；

（三）公司高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效奖金两部分组成。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效奖金与公司年度经营业绩相挂钩，经公司董事会考核后确定；

（四）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，可依法实施股权激励计划、员工持股计划等方案，中长期激励收入发放按相关激励计划执行。

第八条 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 and 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。

第九条 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。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十一条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期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）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第四章 薪酬的发放和止付追索

第十二条 董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

第十三条 董事、高级管理人员的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。年终绩效奖金根据当年考核结果统筹兑付，按年发放。

第十四条 公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十五条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之

一时，公司应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部纪律处分或处罚的；

（二）违反忠实或勤勉义务且严重损害公司利益，致使公司遭受重大经济或声誉损失的，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（五）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚的；

（六）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，或不再具有董事和高级管理人员资格的，或无法履行董事和高级管理人员职责的；

（七）严重损害公司利益的；

（八）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。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

第十七条 公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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。

第五章 附则

第十八条 本制度没有规定或者与法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》相冲突时，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十九条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语

的含义相同。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度经股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

江苏科麦特科技发展股份有限公司

董事会

2026年3月30日