

## 攀枝花秉扬科技股份有限公司

### 董事、高管薪酬管理制度

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

公司于2026年3月27日召开第四届董事会第九次会议，审议通过《关于修订〈攀枝花秉扬科技股份有限公司董事、高管薪酬管理制度〉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、 分章节列示制度主要内容：

### 攀枝花秉扬科技股份有限公司

### 董事、高管薪酬管理制度

#### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善攀枝花秉扬科技股份有限公司（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，有效调动董事和高级管理人员的积极性，依据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等相关法律、法规、规范性文件及《攀枝花秉扬科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 适用本制度的董事和高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 竞争力原则：公司提供的薪酬与同行业、市场同等职位收入水平相比有竞争力；

(二) 按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符，体现“责、权、利”的统一；

(三) 与公司年度效益、各董事、高管成员分管工作考核目标完成相结合的原则；

(四) 短期与长期激励相结合的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

(五) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；

(六) 董事同时兼任公司高级管理人员或其他职务的，以其所任具体岗位确定薪酬，适用于本制度。

公司要严格遵守国家的法律、财经法规、财经纪律，并接受税务、公司审计委员会的检查和监督。财务处理和税收法规规定不一致的，纳税时依法进行调整。

## 第二章 薪酬的构成及确定

**第四条** 公司独立董事专门会议是对公司董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

**第五条** 公司董事、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（如有）等构成。基本薪酬根据岗位价值、职责范围、市场薪酬水平、公司规模等因素综合确定，按月平均发放；绩效薪酬以绩效评价为重要依据，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。

**第六条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第七条** 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 非独立董事：在公司担任除董事外的其他职务的董事，按在公司担任的职务领取薪酬，不再另外领取董事津贴；不在公司担任除董事外的其他职务的

董事，不领取薪酬及津贴。

（二）独立董事：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）高级管理人员：高级管理人员根据其在公司所担任的管理职务或任职岗位，按公司薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再另外领取高级管理人员津贴。

**第八条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、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。

**第九条** 公司如果发生亏损，公司应当在董事、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。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。

### 第三章 薪酬的发放与管理

**第十条** 公司高级管理人员、在公司任职的董事的薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放相关制度确定。独立董事津贴按季度发放。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照有关规定，将下列税费从基本年薪、绩效奖金中直接扣除：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费。
- （三）其他按照法律、法规及公司规定应当由个人承担的税务或费用。

**第十二条** 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年薪并按前述规定予以发放。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。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (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。

**第十四条** 公司参考市场薪酬水平、公司预算、岗位调整等因素，必要时可进行相应的薪酬调整。

**第十五条** 公司可以根据实际情况对董事、高级管理人员的绩效薪酬采取递延支付机制。

#### 第四章 薪酬的止付追索

**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。

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。

#### 第五章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。如本制度与日后修改的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者经合法程序修订的《公司章程》的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十八条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并予以实施。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责修订、解释。

攀枝花秉扬科技股份有限公司

董事会

2026年3月30日