

# 厦门吉宏科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善厦门吉宏科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，建立科学有效的激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则（2025年修订）》等法律法规及《公司章程》规定，结合公司实际情况制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及其他董事会认定的高级管理人员。

**第三条** 董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）责、权、利统一原则，薪酬与公司经营规模、岗位价值及履行责任大小相匹配；
- （二）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展目标相符；
- （三）激励与约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，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。

**第五条** 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会具体实施董事、高级管理人员薪酬与考核方案。

### 第三章 薪酬构成与标准

**第六条** 公司独立董事实行固定津贴制度，按年度支付，除此之外，公司独立董事不在公司享受其他报酬、社保等福利待遇。

**第七条** 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员，按照公司有关制度领取相应薪酬并享受福利待遇。

上述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：主要根据个人任职职务、岗位责任、能力经验、行业薪酬水平等因素确定，按月发放；

(二)绩效薪酬：按公司经营业绩、个人工作表现等因素综合评估，可以在季度或年度结束后基于审慎原则进行提前预发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年报披露后结算支付，多退少补；

(三)中长期激励收入：公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。

任何人员在公司或下属子公司担任两个或两个以上职务的，应按其担任薪酬标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任两个或两个以上职务重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

**第八条** 公司董事、高级管理人员按照《公司法》《公司章程》等规定履行职责、参加培训等产生的合理费用，由公司承担。

**第九条** 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。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和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。公司董事、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。

### 第四章 薪酬的发放和管理

**第十一条** 董事、高级管理人员的薪酬或津贴均为税前金额，公司将按照有关规定，从个人的薪资扣除下列税费，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）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（如有）。

**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，按其实际任期计算薪酬/津贴并予以发放。

**第十三条** 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。

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

**第十四条** 本制度未尽事宜或本制度与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》相关规定不一致的，按照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》执行。

**第十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十六条** 本制度经公司股东会审议批准后生效实施，修改时亦同。

厦门吉宏科技股份有限公司

二零二六年三月