

**武汉中元华电科技股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**  
(2026年4月)

**第一章 总 则**

**第一条** 为完善公司董事、高级管理人员薪酬管理体系，构建科学有效的激励与约束机制，保障董事、高级管理人员依法忠实勤勉履行职责，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《武汉中元华电科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）相关规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（含非独立董事、独立董事以及职工代表董事）及高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）激励与约束相统一，薪酬与履职风险、岗位职责相匹配；
- （二）业绩导向，薪酬与公司经营业绩、工作职责及工作目标完成情况紧密挂钩；
- （三）效率优先、兼顾公平，兼顾公司发展与员工合理薪酬预期；
- （四）长远发展，薪酬与公司长期战略、可持续发展深度结合。

**第二章 薪酬管理机构**

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会为公司薪酬管理专门工作机构，主要职责为制定董事、高级管理人员考核标准并组织实施考核；制定、审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案，对董事会负责。

**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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明并充分披露。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

**第六条** 薪酬与考核委员会为履行职责，有权查阅、了解公司战略规划、年度经营计划、财务状况、经营成果等相关信息，公司各相关部门应及时、准确、完整提供所需材料及配合相关工作。

**第七条** 公司人力资源部门、财务部门作为执行机构，协助薪酬与考核委员会开展以下工作：对在公司内部任职的非独立董事、高级管理人员实施绩效考核；具体落实董事、高级管理人员薪酬方案；负责薪酬的日常核算、发放与管理等工作。

### 第三章 薪酬的构成和标准

**第八条** 公司独立董事领取固定津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，津贴标准由公司股东会审议决定。除前述固定津贴外，独立董事不得从公司、公司主要股东、实际控制人及存在利害关系的单位和人员处取得任何其他利益。独立董事行使职责所产生的合理必要费用，由公司全额承担。

**第九条** 公司非独立董事、高级管理人员薪酬结构按任职情况分述如下：

（一）未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，可以领取董事津贴，津贴标准由股东会审议通过，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（二）在公司担任除董事以外职务的非独立董事、高级管理人员薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定，由基本薪酬、绩效薪酬、津贴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。

1、基本薪酬：参考同行业薪酬水平，结合职位等级、岗位责任、履职能力、市场薪资行情等因素综合核定，按月足额发放；

2、绩效薪酬：以公司核定的年度目标绩效薪酬为基数，结合公司年度经营业绩、个人年度绩效考核结果等指标最终核定发放金额。

**第十条** 公司可根据发展战略，实施股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施，对董事、高级管理人员进行激励。激励对象的确定、激励额度的核定，核心依据为其岗位职责履行程度、公司年度经营目标完成情况、个人绩效指标达成情况及其他相关考核指标。相关激励事项的实施，严格遵守法律法规、《公司章程》及公司相关专项制度规定。

**第十一条** 薪酬与考核委员会应在会计年度结束后，依据经审计的公司财务

会计报告数据，开展董事、高级管理人员年度绩效考核工作。董事、高级管理人员绩效薪酬的一定比例，在公司上一会计年度经审计的财务报告披露后发放。

#### 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十二条** 公司独立董事津贴于股东会通过其任职决议或薪酬决议之日起按月/季度发放。独立董事津贴应按时发放，不得无故拖欠。

**第十三条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，其薪酬的日常发放流程、时间节点等，按照公司内部薪酬管理制度统一执行。

**第十四条** 董事、高级管理人员的所有薪酬均为税前金额，公司将按照国家税收法律法规、公司社保及公积金管理制度等相关规定，代扣代缴个人所得税、社会保险费、住房公积金等款项后，将剩余金额足额发放至个人。

**第十五条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、被免职等原因离任的，公司根据其实际任职时间、履职情况及绩效考核结果，据实核算并发放薪酬，不得无故克扣、拖欠。

**第十六条** 公司上一会计年度由盈利转为亏损，或亏损金额较上一会计年度扩大的，董事、高级管理人员的平均绩效薪酬应相应下调；若未作下调的，公司应当披露原因。

**第十七条** 董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权不予发放其当期及尚未支付的绩效薪酬、津贴等相关收益；离任后发现其任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴等相关收益：

- （一）因涉嫌违法违纪被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （四）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十八条** 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上市公司造成损失，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。

董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其责任的权利。

## 第五章 薪酬调整

**第十九条** 公司薪酬体系围绕公司经营发展战略制定，根据公司经营状况、行业发展趋势、市场环境变化等因素动态调整，确保薪酬体系适配公司长远发展需要。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员调整薪酬的主要依据为：

- （一）同行业、同地区上市公司薪酬增幅水平及市场薪酬变动趋势；
- （二）国家宏观经济形势、通货膨胀水平；
- （三）公司年度经营业绩、盈利状况及未来发展规划；
- （四）公司组织架构调整、管理体系优化情况；
- （五）董事、高级管理人员岗位调整、职责变化等个别情形。

## 第六章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜或本制度与法律、行政法规或规范性文件及《公司章程》的规定发生冲突，则以法律、行政法规或规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第二十二条** 本制度由董事会负责制定、修改和解释。

**第二十三条** 本制度自公司股东会审议通过之日生效实施，修改时亦同。

武汉中元华电科技股份有限公司