

四方科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范四方科技集团股份有限公司（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》《上海证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》及《四方科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

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、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《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）总体薪酬水平与公司经营规模、经营业绩相匹配原则；
- （二）责、权、利相结合的原则，总体薪酬水平与承担的管理责任、权限相对应；
- （三）与公司长远发展相结合的原则，总体薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （五）公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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、高级管理人员的工资总额决定机制、薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等薪酬政策与方案。

第六条 公司人力资源部门、财务部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 工资总额决定机制和薪酬结构

第七条 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，结合公司经济效益和经济目标、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合决定当年预算总额。

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 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十条 公司董事的薪酬构成：

（一） 非独立董事

内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。外部董事在公司领取外部董事津贴，公司外部董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。任职津贴数额可由董事会建议调整，报股东会通过。

（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月发放，除此以外不再另行发放薪酬。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产生的必要费用由公司承担。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬构成：公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效奖金、中长期激励收入组成，基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效奖金以公司年度经营业绩为基础，与公司经营绩效相挂钩，根据各年度经营考核指标及专项考核指标的实际完成状况确定，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于50%；公司可依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，具体方案由薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十二条 公司董事、高级管理人员的绩效考核工作由董事会薪酬与考核委员会组织实施，绩效评价依据经审计的公司财务数据及个人履职情况开展。

第十三条 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。公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价完成后支付。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十五条 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。

第五章 薪酬的止付、追索与调整

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、高级管理人员违反法定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，采取以下措施：

- (一) 减少或停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入；
- (二) 全额或部分追回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。

第十八条 公司董事、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。

第十九条 公司董事、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) 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

- (四) 公司组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第二十条 公司可以结合行业特性、业务模式等因素建立董事、高级管理人员薪酬递延支付机制，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。

第六章 附则

第二十一条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，自2026年1月1日起追溯执行。

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定执行，并据以修订，报股东会审议批准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责制定并解释。