

爱玛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 为进一步完善爱玛科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范董事、高级管理人员的薪酬管理，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规规定，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司效益挂钩的原则；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展目标相符；
- （四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，对董事会负责，主要负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准。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。

第六条 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进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员，根据其在公司所属的具体职务、岗位领取相应的薪酬。担任具体职务的非独立董事不再另行领取董事津贴；未在公司担任具体职务的非独立董事，不领取薪酬或董事津贴。

第八条 在公司担任具体职务的非独立董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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和绩效薪酬之和的 50%；基本薪酬根据其岗位职责、个人能力及行业薪酬水平等因素确定，逐月发放；绩效薪酬基于公司经营目标、个人绩效指标和战略任务的实际完成情况核发；中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金等，由公司根据实际情况制定激励方案。

第九条 独立董事在公司领取固定数额的独立董事津贴，除此之外不再另行发放薪酬。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。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十条 独立董事津贴按月发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第十一条 在公司领薪的非独立董事、高级管理人员基本工资按月发放；留存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。所有薪资均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

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。

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 薪酬调整

第十四条 薪酬标准应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司整体经营业绩及盈利状况；
- （二）个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；
- （三）薪酬竞争力：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；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整；
- （六）激励政策变动。

第十六条 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。

第六章 附 则

第十七条 本制度未尽事宜或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》

的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。

爱玛科技集团股份有限公司

2026年4月22日