

合肥工大高科信息科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为完善合肥工大高科信息科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立健全激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的履职积极性，促进公司持续、稳定、高质量发展，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》《上市公司独立董事管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律法规、规范性文件，以及《合肥工大高科信息科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

本制度所称董事，包括公司董事会全体非独立董事、独立董事；其中独立董事薪酬仅适用本制度关于独立董事津贴的专项规定，不与公司经营业绩挂钩。

本制度所称高级管理人员，指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）依法合规原则：严格遵守法律法规、监管规则及《公司章程》规定，薪酬管理全流程合法合规。

（二）业绩导向原则：薪酬与公司经营业绩、个人履职成效相挂钩，与公司发展阶段、行业水平相适应。

（三）权责对等原则：薪酬水平与岗位价值、管理责任、履职难度相匹配，实现责、权、利相统一。

（四）激励约束并重原则：兼顾短期激励与长期发展，正向激励与刚性约束相结合。

（五）公平公正原则：薪酬体系与考核标准统一规范，兼顾内部公平性与市场竞争性。

第二章 管理机构

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

第五条 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。

第六条 公司证券部、财务部、人力资源部等相关职能部门配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬结构与标准

第七条 本制度所称董事、高级管理人员薪酬总额，是指公司在一定会计年度内，直接支付给任职董事、高级管理人员的全部劳动报酬与相关激励性收入，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、福利津贴及其他合规性报酬。

第八条 董事薪酬

（一）非独立董事

1. 未在公司担任任何职务的外部非独立董事，原则上不在公司领取薪酬；
2. 公司董事长、兼任高级管理人员职务的非独立董事，薪酬按照本制度高级管理人员薪酬标准执行；
3. 其他在公司任职的非独立董事（如有），薪酬按照其与公司签订的劳动合同及公司薪酬管理制度执行，相关方案履行本制度规定的决策程序。

（二）独立董事

公司独立董事参照《上市公司独立董事管理办法》、公司《独立董事管理办法》等相关规定，实行年度固定津贴制度，不领取本制度第七条规定的基本薪酬、绩效薪酬与中长期激励收入。独立董事津贴标准由股东会审议决定，按月发放。独立董事履行法定职责所需的合理费用，由公司承担。

第九条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（如有）和福利津贴四部分组成，原则上绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬合计总额的50%。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任岗位的价值、管理责任、专业能力、行业薪酬水平等因素确定，为年度固定基本报酬，按月或依照聘用合同约定的期限发放。

（二）绩效薪酬：与公司经营业绩、个人岗位绩效考核结果挂钩，根据年度考核结果核定兑付，可按年、按季度、按月或按约定周期发放。绩效考核采用复合指标，包括但不限于公司经营业绩（如净利润、净资产收益率、营业收入、经营性现金流等）、个人履职

情况（如战略规划执行、经营管理、风险控制、合规管理等）、长期价值创造能力（如研发投入、市场份额、可持续发展指标等）等。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果挂钩，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及核心贡献的奖励，相关事项按法律法规、《公司章程》及专项制度执行。

（四）福利津贴：包含国家法定福利与公司统一制度规定的在职福利，按国家相关规定及公司福利管理制度执行。

第十条 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拟定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会审议决定；高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准，并向股东会说明。审议相关人员个人薪酬事项时，关联董事应当回避表决。

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定与支付，应当以绩效评价为重要依据。公司完成年度绩效评价后，预留10%的绩效薪酬，在年度报告披露后支付。

第十二条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，可临时性地针对重大专项工作、核心技术突破等特定事项，为董事、高级管理人员设置专项奖励。

第十三条 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。

第四章 薪酬考核、止付与追索

第十四条 公司董事、高级管理人员的绩效评价与考核工作，由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施，公司可委托第三方专业机构协助开展。薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其薪酬事项时，该董事应当依法回避。

第十五条 董事会薪酬与考核委员会负责审查非独立董事（不含外部非独立董事）及高级管理人员的履职情况，结合公司人力资源部出具的年度绩效考核结果，对其开展年度绩效考核评价。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与支付，应当以绩效评价为重要依据。

第十六条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式开展，被考核对象在考核年度内发生违规违纪、重大追责事项的，依规进行责任追溯。

第十七条 公司年度经营业绩出现由盈转亏、亏损幅度扩大等重大下滑情形的，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议的各环节，专项说明薪酬变化与经营业绩的联动匹配情况。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，相关内容可纳入董事会工作报告。

第十八条 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。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 公司财务报表因会计差错、财务造假等情形进行追溯重述的，公司有权对相关责任期间内董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，并相应追回超额发放的部分。

公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉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，公司有权根据情节轻重，减少、停止支付其未兑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发放的部分进行全额或部分追回。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权范围内，负责评估、发起并执行针对特定董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入追索扣回程序。

第五章 法律责任

第二十一条 《公司章程》或与董事、高级管理人员签订的相关合同中，涉及提前解除任职的补偿条款，应当遵循公平、合理原则，与履职情况、任职周期相匹配，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送，相关补偿方案应当履行法律法规及《公司章程》等规定的合规决策程序。

第二十二条 公司建立健全董事、高级管理人员责任追究机制。对于因履职不当、决策失误造成公司重大财产损失，或严重未完成经营管理目标的，公司视损失程度、责任轻

重，采取经济追责、岗位调整、解聘职务等处理措施；涉嫌违法违规的，依法追究法律责任。

第二十三条 公司董事、高级管理人员通过弄虚作假、隐瞒重大事项等不正当手段骗取薪酬、激励收入的，公司有权全额追回相关款项，并依法追究其法律责任。

第六章 附 则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度内容与前述规定不一致的，以上位规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释与修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

合肥工大高科信息科技股份有限公司

二〇二六年四月二十二日