

株洲欧科亿数控精密刀具股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善株洲欧科亿数控精密刀具股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立公司完善的激励和约束机制，提升公司经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律、法规、自律规则及《株洲欧科亿数控精密刀具股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）董事；

（二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬制度的制定遵循以下原则：

（一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则，总体薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（二）坚持薪酬与权、责、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）坚持薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；

（四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；

（五）坚持激励与约束并重的原则。

第四条 公司将根据公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经营业绩，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，合理确定年度工资总额。

第二章 薪酬管理机构

第六条 公司薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事及高级管

理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策；制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，对董事会负责。

第七条 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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 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薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第九条 公司董事和高级管理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，应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，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50%。公司可以根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

独立董事不在公司领取薪酬，可领取董事职务津贴，其因履职需要产生的必要费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

在公司担任其他职务的非独立董事（以下简称“内部董事”）及高级管理人员根据其在中国所担任的管理职务或岗位，按公司相关薪酬与绩效考核办法领取薪酬，其薪酬由固定薪酬及绩效薪酬组成，不再单独领取董事薪酬。不在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬和津贴。

第十一条 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。

第十二条 亏损上市公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 薪酬的发放

第十三条 公司内部董事及高级管理人员的薪酬按月发放，下列税费按照国家有关规定由公司在发放薪酬时从基本工资、职务工资中代扣代缴：

（一）个人所得税；

(二) 按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金等；

(三) 国家规定的应缴纳的其他税费。

第十四条 独立董事在公司领取的津贴于股东会通过其任职决议之日起按季度发放，并依法缴纳个人所得税，由公司代扣代缴。

第十五条 发生下列任一情形，董事会有权以决议形式决定减少、暂停或终止向相关董事及高级管理人员发放薪酬或津贴：

(一) 被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；

(二) 因重大违法违规行为被公司股票上市地证券监管机构予以行政处罚的；

(三) 决策失误导致公司遭受重大的经济或声誉损失，个人负有主要责任的；

(四) 违反公司有关规定，对公司造成重大负面影响的其他情形。

做出上述有关决议时，当事的董事本人须回避表决。

第五章 薪酬绩效考核

第十六条 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、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第十七条 董事及高级管理人员实施年度考核，每年考核一次。

公司董事及高级管理人员应当恪尽职守，并保证有足够的时间和精力履行职责。对公司董事及高级管理人员的考核内容应包括履职的勤勉程度、履职能力、是否受到监管部门处罚、是否损害公司利益等方面。

董事及高级管理人员兼任公司其他职务的，除按照本制度进行考核外，还需根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

第十八条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十九条 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，并由上市公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第二十条 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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将及时对董事、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，公司将根据情节轻重减少、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。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，或者与法律、法规、规范性文件及《公司章程》有冲突的，依照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

第二十三条 本制度由公司股东会审议通过后，追溯至 2026年1月 1日起生效并实施。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

株洲欧科亿数控精密刀具股份有限公司

2026年4月22日