

武汉兴图新科电子股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

# 武汉兴图新科电子股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善武汉兴图新科电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，促进公司持续、健康发展。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》等相关法律、法规以及规范性文件和《武汉兴图新科电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）薪酬标准公开、公正、公平的原则；
- （二）薪酬与公司长远利益、可持续发展相结合的原则；
- （三）薪酬与公司经营业绩、个人工作业绩相匹配的原则；
- （四）薪酬与公司规模、市场发展相适应的原则；
- （五）薪酬与权、责、利相结合的原则；
- （六）激励与约束并重的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定董事、高级管理人员薪酬方案，对薪酬制度执行情况进行监督，并向董事会提出薪酬调整建议。

**第五条** 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** 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。

**第七条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会，负责公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬标准

**第八条** 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，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%。

**第九条** 公司董事的薪酬构成：

（一）内部董事：根据其在公司所担任的管理职务或岗位，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平确定，不再单独领取董事津贴；公司内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，根据公司发展需要、经营情况，按其所任岗位和承担职能发放，其中基本薪酬按月发放，绩效薪酬按照个人工作完成情况、公司业绩达成和绩效考评等情况，经核定后发放。

（二）外部董事（含独立董事）：不在公司领取薪酬，领取董事职务津贴；董事津贴标准由公司股东会决定。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。

**第十条** 公司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，根据公司发展需要、经营情况，高级管理人员的薪酬按其所任岗位和承担职能确定：

（一）基本薪酬：即月度工资标准，根据其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况作为考核基础。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%；

（三）中长期激励：中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

## 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十一条** 公司董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和发放以绩效评价为依据，先考核再兑现。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发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 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 and 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、住房公积金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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司根据相关法律法规和激励需求，可以通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式，对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

**第十五条** 公司因财务造假等重大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。

**第十六条** 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。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员如采取弄虚作假或其他非法手段骗取薪酬的，一经发现立即全额追回，同时公司将依法追究相关责任人的法律责任。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 公司薪酬体系服务于经营战略，随经营情况的变化作相应调整，以保障公司可持续发展。

**第十九条** 公司可按照以下依据对董事、高级管理人员的薪酬进行调整：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司经营发展的实际情况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化等；
- （六）个人绩效达成情况。

**第二十条** 公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

## 第六章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、部门规章、规范性

文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度相关条款与新颁布的相关法律、行政法规、规章、规范性文件以及经合法程序修改后的《公司章程》相冲突时，以新颁布的法律、行政法规、规章、规范性文件以及经合法程序修改后的《公司章程》相关条款的规定为准。

**第二十二条** 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。