

## 武汉宏海科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

武汉宏海科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 24 日召开第六届董事会第十二次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》；鉴于本议案所有董事均为关联董事，所有董事回避表决，本议案直接提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 武汉宏海科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

第一条 为进一步完善武汉宏海科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规章及规范性文件和《武汉宏海科技股份有限公司章程》（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 本制度所称董事、高级管理人员是指由公司股东会或董事会批准任命的全体董事及高级管理人员，具体指：

（一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事。其中，非独立董事包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司应当建立健全工资总额决定机制：以上年度工资总额为参考，以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、工作岗位职责及工作目标完成情况、个人履职、发展情况以及公司发展战略、组织架构等因素相结合进行综合考核确定薪酬。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等合理确定董事、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。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）坚持激励与约束并重的原则；
- （五）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

## 第二章 管理机构

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。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，薪酬与考核委员会负责审查非独立董事及高级管理人员履行职责情况和绩效考评。独

立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 董事、高级管理人员年度薪酬方案应明确薪酬确定的依据与具体构成。公司应当在年度报告中披露每一位现任及报告期内离任的董事、高级管理人员薪酬。公司可通过投资者说明会的方式加强与投资者关于董事、高级管理人员薪酬事项的沟通交流。

第七条 公司人力资源部、财务部等具体职能部门协助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 薪酬标准与考核管理

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事和外部董事：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事、外部董事不参与公司内部的对薪酬挂钩的绩效考核。

（二）内部董事及高级管理人员：其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中基本薪酬为结合教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定的固定收入，按固定薪资逐月发放；

绩效薪酬是根据公司经营业绩和个人绩效考核评价结果而浮动的收入部分。绩效薪酬与公司年度经营目标及个人关键绩效指标完成情况紧密挂钩。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。绩效薪酬根据公司经营情况、考核周期及实际考核结果定期发放，其中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；

中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体激励方案由公司根据实际情况制定。

第九条 公司董事、高级管理人员中属于高端科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的，可结合在研项目进展情况，实行特殊的薪酬决定机制，不强制与经营业绩挂钩。特殊薪酬方案须经薪酬与考核委员会审核、董事会审议通过，并在年度报告中专项披露。

第十条 公司应当合理运用股权激励等中长期激励工具，充分调动董事、高级管理人员及核心员工的积极性，更好推动董事、高级管理人员薪酬与公司长期经营业绩、投资价值相匹配。严格股权激励业绩考核条件，合理确定股权激励授予价格，防范利益输送，强化股权激励对董事、高级管理人员的长期激励与约束。

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。若公司行业周期性特征明显的可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。

#### 第四章 绩效考核

第十二条 董事和高级管理人员的绩效评价由委员会负责组织，公司可以委托第三方专业机构开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十三条 绩效考核体系应包括公司业绩指标与个人绩效指标。

（一）公司业绩指标：应客观、透明，通常包括反映股东回报和公司价值的综合性指标和反映成长性的指标。

（二）个人绩效指标：根据岗位职责重点工作目标设定，应清晰、可衡量。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。

第十四条 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，并由公司予以披露。

#### 第五章 薪酬支付与止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准计算薪酬和（或）津贴并予以发放。

第十六条 除独立董事、外部董事以外的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十七条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金或津贴：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- (四) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京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；
- (五) 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- (六) 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。

第十八条 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。

第十九条 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。本条款亦适用于已离职或者退休的董事、高级管理人员。

第二十条 公司发放薪酬和（或）津贴均为税前金额，公司按照国家公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

## 第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十三条 本制度的解释权归属于公司董事会。

武汉宏海科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日