

陕西华秦科技实业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二零二六年四月

目录

第一章	总 则	2
第二章	薪酬管理机构	2
第三章	薪酬的标准及构成	3
第四章	薪酬的发放与调整	4
第五章	薪酬的止付追索	5
第六章	附则	5

第一章 总 则

第一条 为了进一步完善陕西华秦科技实业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《陕西华秦科技实业股份有限公司章程》（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 本制度适用于以下人员：

（一）非独立董事（含职工代表董事），其中不在公司领取薪酬的董事除外。

（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、公司董事会及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬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。薪酬管理应当遵循以下原则：

（一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；

（二）薪酬水平与公司中长期发展目标相符的原则；

（三）激励与约束并重的原则；

（四）总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则。

第四条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、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。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议制定，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。在董事会或者独立董事专门会议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。

公司业绩亏损时，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。

第六条 公司人力资源部门负责协调相关部门配合独立董事专门会议进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准及构成

第七条 董事、高级管理人员薪酬方案的原则和标准如下：

（一）非独立董事（含职工代表董事）

1、在公司及子公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，按其所任岗位职务的薪酬制度领取报酬，不另行领取董事薪酬；薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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百分之五十。

2、未在公司及子公司担任具体职务的董事，不领取津贴或薪酬。

（二）高级管理人员

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效考核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百分之五十。

1、基本薪酬按其在公司担任的经营管理职务，根据岗位价值、承担责任等确定，按月发放；

2、绩效薪酬以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，根据考核结果进行发放。

3、中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对高级管理人员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，由公司根据实际情况制定激励方案。

高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则

上按就高不就低确定，不重复计算。

董事、高级管理人员存在特定情形需适用其他薪酬方案的，经董事会或股东会审议通过后可以采用其他薪酬方案。

第四章 薪酬的发放与调整

第八条 在公司及子公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事（含职工代表董事）、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司经营管理目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

中长期激励收入根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、专项奖励等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定及实施。

第九条 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，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，剩余部分发放给个人。

第十条 公司董事、高级管理人员因辞任、任期届满及解任等情形离任的，按其实际任职期限和实际绩效计算津贴或薪酬并予以发放。

第十一条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十二条 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。

公司可以实行董事、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。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

第十三条 相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应

当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十四条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第五章 薪酬的止付追索

第十五条 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。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、法规、规范性文件、《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、法规、规范性文件、《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度的解释权属于公司董事会。

第十八条 本制度由公司董事会制定，经公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。