

拓荆科技股份有限公司

薪酬管理制度

(2026年修订)

第一章 总则

第一条 为进一步规范拓荆科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理体系，建立健全合理高效的激励约束机制，有效调动全体员工的积极性和创造性，提升公司业务经营效益和管理水平，促进公司的长远发展，根据国家相关法律法规及《拓荆科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用范围：

- （一）公司董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书；
- （三）除本条第（一）项、第（二）项外，与公司及合并报表范围内的下属企业、分支机构签订正式劳动合同或聘用协议的其他员工。

第三条 公司合并报表范围内的下属企业、分支机构应按照本制度执行薪酬管理，但本制度中有关公司董事（包括独立董事和非独立董事）、高级管理人员的规定不适用于公司合并报表范围内的下属企业、分支机构。

第四条 公司薪酬管理应遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司经营规模与业绩规模相匹配，兼顾市场薪酬水平；
- （二）薪酬标准与岗位价值、职责权利相符；
- （三）薪酬体系与公司战略发展目标相符；
- （四）约束与激励相结合，与绩效考核挂钩。

第二章 薪酬构成与标准

第五条 薪酬定义：公司为获得员工提供的服务而给予的各种形式的报酬，但不包括员工依据公司实施的股权激励计划、员工持股计划所获得的相关权益与收益。

第六条 公司采用职级岗位薪酬体系，按照不同岗位、不同职级明确基本及绩效部分的薪酬区间。

第七条 公司薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、补贴和员工福利费等构成，但公司独立董事除外。基本薪酬是指以岗位权利、责任、劳动强度、劳动条件、劳动技能、重要性等评价要素确定的岗位系数为支付依据的工资；绩效薪酬包括绩效奖金和业绩奖励，其中：绩效奖金是指以工作业绩为依据而支付的劳动报酬，与绩效考核结果挂钩，根据绩效等级确定的绩效系数进行发放；业绩奖励是根据公司当年度实际经营目标、研发任务、市场拓展、销售业绩、知识产权任务等完成情况确定，结合公司当年度任务指标、实际完成指标计算所得；中长期激励收入主要是指公司根据经营发展需要，结合公司的长效激励机制，设计的员工中长期激励，以及根据公司重大事项设置的专项奖励，对为公司作出重大贡献的员工予以奖励；补贴和员工福利费主要包括餐费、交通、话费等补贴，医疗保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费，住房公积金，以及其他福利待遇等。

第八条 在公司担任经营管理职务的非独立董事、高级管理人员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 公司薪酬主要按照下列标准确定（独立董事除外）：

（一）公司依据员工签署的劳动合同或聘用协议、岗位职责、具体职务、个人能力价值和业绩贡献，按照公司相关薪酬管理制度和绩效考核结果确定薪酬；

（二）在公司担任经营管理职务的非独立董事、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；

（三）不在公司担任经营管理职务的非独立董事不在公司领取薪酬，原则上亦不领取固定津贴。

第十条 公司独立董事实行固定津贴制，具体标准由股东会审议确定，不在公司领取薪酬。

第十一条 公司将综合考虑所处行业、地区的薪酬水平，以及实际经营发展阶段和业绩情况、员工个人能力价值和业绩贡献等情况调整薪酬水平。此外，结合员工个人职级调整、岗位职责变化、年终考核等综合因素确定员工个人薪酬标准。

第三章 薪酬发放

第十二条 薪酬的发放时间、发放方式根据公司相关管理制度执行。

第十三条 本制度所述薪酬均为税前金额，需从该金额中扣除下列各项费用：

- （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支付的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等由个人承担的部分。

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 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、高级管理人员和其他员工的绩效薪酬和中长期激励收入中与财务绩效指标挂钩的部分，予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失的，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，公司应当根据主观过

错、责任主次和情节轻重减少、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。

第十八条 公司无正当理由提前解除董事、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。

第四章 薪酬管理机构

第十九条 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，明确薪酬构成和绩效评价标准等主要内容。

第二十条 公司董事的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进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第二十一条 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会决定，向股东会说明，并予以披露。

第二十二条 公司非独立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，具体由公司相关部门配合实施，必要时公司可以委托第三方开展绩效评价。公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第二十三条 除公司董事、高级管理人员外的其他员工的薪酬方案由公司总经理办公会审批决定。公司总经理办公会负责裁决除公司董事、高级管理人员外的其他员工的薪酬申诉与纠纷，监管人力资源部薪酬管理的具体工作。

第二十四条 公司人力资源部门负责协调相关部门配合董事会薪酬与考核委员会、总经理办公会对本制度进行具体实施。

第五章 附则

第二十五条 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、有关规范性文件和《公

司章程》执行。本制度如与国家法律法规、规范性文件和《公司章程》相抵触，按照法律法规、规范性文件和《公司章程》的最新规定执行。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效和实施，修订时亦同。