

武汉中科通达高新技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月修订

武汉中科通达高新技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善武汉中科通达高新技术股份有限公司(以下简称“公司”)治理结构,加强和规范董事、高级管理人员薪酬的管理,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《武汉中科通达高新技术股份有限公司章程》(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 本制度适用对象:

(一) 董事会成员:包括非独立董事(含职工代表董事)、独立董事。

(二) 高级管理人员:包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 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、利相结合的原则;

(二) 收入水平与公司经营业绩及工作完成情况挂钩的原则;

(三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则;

(四) 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第四条 根据公司经营发展情况,董事和高级管理人员的薪酬可以作相应的调整,调整的依据是:

(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) 公司实际经营状况;

(五) 组织架构调整、职位、职责变化。

第五条 本制度所指的薪酬是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入,个人所得税按照国家有关税法要求由公司代扣代缴。

第六条 公司结合行业水平、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和高层次、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

第七条 董事会设立薪酬与考核委员会，薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责制定董事及高级管理人员决定机制、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责制定董事、高级管理人员的考核标准并组织对其进行考核，同时对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第八条 公司董事、高级管理人员的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。

第九条 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第十条 公司人力资源部配合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 薪酬的构成和标准

第十一条 独立董事的薪酬：

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。独立董事津贴由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。

第十二条 非独立董事的薪酬：

在公司担任职务的非独立董事的薪酬由董事会薪酬与考核委员会依据其年度考核指标完成情况确定具体金额。若非独立董事同时在公司兼任高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员的，其薪酬发放标准和绩效考核根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献核定执行，不另行发放董事津贴。

未在公司担任职务的非独立董事不在公司领取薪酬。

第十三条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）非独立董事、高级管理人员薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩以及公司整体经营成果挂钩；

（二）非独立董事、高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、专项激

励、中长期激励收入组成，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%；

1、基本薪酬：结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定；

2、绩效薪酬：以年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效考核结果和个人分管职能的履职表现挂钩；

3、专项激励：针对公司经营业绩重大改善、重大项目落地、核心技术突破、风险控制成效、关键资源整合与价值转化等专项贡献，根据相关人员的履职成效给予对应专项激励；

4、中长期激励收入：符合条件的董事、高级管理人员，可参与公司限制性股票、股票期权、员工持股计划等激励计划。

（三）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 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，薪酬与津贴按其实际任期计算并予以发放。

第十五条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第十六条 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。

第四章 薪酬考核程序与发放

第十七条 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按季度发放。

第十八条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月按固定标准发放，绩效薪酬按月预发一定比例，剩余部分结合年度兑现安排，同时预留一定比例，待年度报告披露、绩效评价完成后，以当年经审计的财务数据为基础，根据公司效益情况和按绩效考核程序确定的个人绩效考核结果，补发绩效薪酬的差额。

第五章 责任追究和止付

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。

第二十条 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。

第二十一条 本章关于约束与止付追索的规定同样适用于离职的董事和高级管理人员。

第六章 附 则

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章的规定执行；本制度与国家有关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第二十三条 本制度由董事会制定，经公司股东会审议批准后生效，修改时亦同。

第二十四条 本制度由董事会负责解释和修订。