

崇达技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

崇达技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年修订)

第一章 总则

第一条 为调动公司董事与高级管理人员工作积极性，完善公司董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，确保公司发展战略目标的实现，根据国家有关法律法规及《公司章程》、《董事会议事规则》等有关规定并结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司全体董事、总经理、副总经理、财务总监等高级管理人员以及公司董事会薪酬与考核委员会认为适用本制度的其他人员。

第三条 董事与高级管理人员薪酬管理遵循原则：

- (一) 责权利对等及按绩取酬的原则；
- (二) 薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符的原则；
- (三) 与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- (四) 激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。

第五条 薪酬与考核委员会的主要职责包括（但不限于）以下内容：

- (一) 根据董事、高级管理人员的职责、贡献以及通过对标其他相关企业相似岗位的薪酬水平，制定薪酬政策与调整方案，并提交董事会决策；
- (二) 研究董事、高级管理人员的绩效考核标准和方案，向董事会提供决策意见和建议；
- (三) 审查董事、高级管理人员的职责履行情况并提请董事会决策；
- (四) 负责对董事、高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；
- (五) 董事会授权或委托的其他相关事宜。

第三章 薪酬的确定

第六条 董事、高级管理人员薪酬

(一) 独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，标准为 18 万元/年，除此以外不在公司享受其他收入、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东大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。

(二) 非独立董事、高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。公司非独立董事、高级管理人员薪酬分为基本薪酬和绩效薪酬两部分组成，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：主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考核，按月发放；

2、绩效薪酬：主要与公司经营业绩挂钩，即根据年度经营业绩考核结果确定绩效年薪的兑现水平。

第七条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员的薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划、政府奖励以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金、奖励等。

第四章 薪酬的管理

第八条 公司董事薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对董事、高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

第九条 下列税费按照国家有关规定由公司代扣代缴，从基本工资、绩效奖金中扣除：

- (一) 个人所得税；
- (二) 按规定需由个人承担的社会保险费。

第十条 在经营年度结束后，由公司董事会薪酬与考核委员会根据会计师事务所出具的审计报告及公司董事、高管人员的述职，综合财务、人力资源等相关职能部门出具的内部年度考评数据，对公司董事、高管人员进行绩效考核评定。

第十一条 经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会应完成董事、高管人员上一年度的薪酬考核工作，并根据绩效完成情况确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十二条 董事、高级管理人员兼任两个以上职务，基本薪酬以较高职务标准发放，绩效薪酬分别考核发放，兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的，不得在兼职单位领取除津贴外的薪酬。

第五章 约束机制

第十三条 董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放年度绩效工资：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司高级管理人员的；
- （四）由于个人原因擅自离职的。

第十四条 如因财务造假等错报对公司财务报告进行追溯重述时，公司有权对董事、高级管理人员的绩效薪酬予以重新考核；对于超额发放的部分，公司有权追回。

第十五条 董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十六条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，上市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；对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济赔偿、行政处分或解聘职务等处罚。

第十七条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，薪酬与考核委员会可以提议变更激励约束条件甚至终止该制度，并报董事会批准，可能的变化包括：

- （一）市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营；
- （二）因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- （三）国家政策重大变化影响年薪方案实施的基础；
- （四）其他薪酬与考核委员会认为的重大变化。

第六章 附则

第十八条 本制度由薪酬与考核委员会制订，报经董事会同意后，提交股东会审议通过后生效。

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行；如与国家今后颁布的法律、行政法规、其他规范性文件或《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

第二十条 本公司原《董事、高级管理人员薪酬管理制度》（2025年版）自本规则生效之日起废止。

第二十一条 本制度由薪酬与考核委员会负责解释并组织实施。