

爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年4月修订）

第一章 总则

第一条 为规范爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司（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、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件以及《爱迪特（秦皇岛）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，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事及高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）董事会成员：包括独立董事和非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和《公司章程》认定的其他人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则：收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符合等；
- （三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策、方案与考核标准，并进行考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行

监督。

第五条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员进行绩效考核、董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第六条 公司董事的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会批准。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。

公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第三章 薪酬标准及构成

第七条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

公司董事和高级管理人员的薪酬应与其岗位价值、责任风险、市场薪酬水平、公司经营业绩及个人绩效相匹配。

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事在公司实行固定津贴制度，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会审议决定。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。

（二）未在公司内部任职的非独立董事（以下简称“外部董事”），可以领取董事津贴，津贴标准经公司董事会和股东会审议通过。外部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。

（三）在公司内部任职的非独立董事（以下简称“内部董事”，含职工代表

董事)和高级管理人员:年薪制。薪酬总额根据其在公司所担任的职务,参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平确定,按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬,其薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成,不再额外领取董事津贴。

1、基本薪酬:根据同行业薪酬水平,并结合职位、岗位责任、能力、市场薪资行情等因素综合确定,按月发放。

2、绩效薪酬:根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定。绩效薪酬占比遵循相关法律法规的规定,原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

3、中长期激励收入:为公司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、股票增值权等激励方式,具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬和津贴,均为税前金额,公司将按照国家 and 公司的有关规定扣除税款、社会保险等费用后,剩余部分发放给个人。公司内部董事、高级管理人员的社会保险及住房公积金按国家、地方及公司的相关规定办理。

第四章 绩效考核标准与程序

第十条 董事、高级管理人员绩效考核标准如下:

(一)独立董事、外部董事:均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二)内部董事:根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准,围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核,并依其职务和岗位进行发放。

(三)高级管理人员:根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准,围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核,并依其职务及岗位进行发放。

第十一条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十二条 绩效考核的程序如下:

(一)人力资源部门、财务部门负责根据本制度和公司经营情况制定内部董事、高级管理人员的年度绩效考核方案,设定考核指标、制定具体的考核流程以

及奖惩方式，报董事会薪酬与考核委员会审核批准后执行。

(二) 在年度经营过程中，如经营环境等外部条件及公司整体经营、财务状况发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对内部董事、高级管理人员的年度绩效考核指标作适当调整。

(三) 年度绩效考核期限届满后，董事会薪酬与考核委员会依据年度绩效考核方案，结合公司的年度经营状况、经营成果、个人工作业绩和质量、履职情况等方面对内部董事和高级管理人员进行考核，并确认其年度绩效考核结果。

第十三条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十四条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并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。

第五章 薪酬调整与止付追索

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要

第十七条 公司董事和高级管理人员的薪酬标准调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平。不定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为内部董事、高级管理人员的具体职务薪酬的补充。

第十八条 如公司亏损，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。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

第十九条 公司董事、高级管理人员任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部薪酬：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被中国证券监督管理委员会及其派出机构、深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）公司董事会认定该名董事、高级管理人员严重违法、违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度的情形。

第二十条 发生下列任一情形，薪酬与考核委员会应当根据情节轻重评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索；董事会决定是否扣减或停止支付董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入，并全额或部分追回已发放的绩效薪酬或中长期激励收入：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

（二）董事、高级管理人员违反忠实勤勉义务给公司造成损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；

（三）公司董事会认定严重违法、违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形，并给公司造成经济利益损失的。

第六章 其他事项

第二十一条 公司可适时实施股权激励计划，对非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，相关事项依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定提交有关审议机构通过后实施。

第二十二条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励非独立董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法，相关事项依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定提交有关审议机构通过后实施。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由董事会负责解释。

第二十五条 本制度自公司股东会审议通过后生效（修订时亦同）。

爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司

二零二六年四月