

武汉联特科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司治理结构，建立健全董事、高级管理人员的市场化激励与约束机制，规范薪酬管理行为，保障公司、股东及投资者合法权益，促进公司持续、健康、高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则（2025年修订）》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司自律监管指引》等法律法规、规范性文件及《武汉联特科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体范围如下：

（一）董事：指公司董事会全体成员，包括非独立董事、独立董事。

（二）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监（财务负责人）、董事会秘书，及《公司章程》规定或董事会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分配遵循以下基本原则：

（一）依法合规原则：严格遵守国家法律法规、监管规定及《公司章程》，确保薪酬管理全流程合法、规范、有效。

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略、经营目标、长期价值创造深度绑定，聚焦核心贡献。

（三）业绩挂钩原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职绩效紧密关联，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%，体现优绩优酬、多劳多得。

（四）市场对标原则：参考同行业、同区域、同规模上市公司薪酬水平，保持薪酬竞争力与内部公平性。

（五）独立公正原则：薪酬决策由独立董事占多数的薪酬与考核委员会主导，严格执行回避制度，防范利益冲突。

（六）公开透明原则：薪酬决策程序规范，信息披露符合监管要求，主动接受股东、监事会及市场监督。

(七) 风险共担原则：建立健全薪酬止付、追索与递延机制，强化责任绑定与过错追责。

第二章 管理机构

第四条 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；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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究制定董事、高级管理人员考核标准并提出建议；负责审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核；负责研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 薪酬构成与考核管理

第七条 董事、高级管理人员薪酬由固定薪酬（基本薪酬）、绩效薪酬、中长期激励三部分构成，根据岗位性质、职责差异实行差异化配置。

(一) 固定薪酬：保障基本生活与履职稳定，按月发放。

(二) 绩效薪酬：与公司年度经营业绩、个人绩效考核结果强挂钩，按考核周期发放。

(三) 中长期激励：包括限制性股票、股票期权、员工持股计划、超额利润分享等，绑定公司长期发展与个人长期贡献。

第八条 董事薪酬标准

(一) 非独立董事

公司非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。基本薪酬依据公司职务，按月发放；绩效薪酬由董事会结合其所担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及经营目标达成情况核定，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。公司非独立董事不再另外领取董事津贴。

(二) 独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按季度发放，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。

第九条 高级管理人员薪酬标准

（一）高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬按月发放。

（二）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，按月发放。

（三）绩效奖金根据高级管理人员担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及业绩目标达成情况核定，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。

（四）中长期激励按公司中长期激励计划执行，设定明确的业绩考核与解锁/行权条件。

薪酬标准实行动态管理：每年由公司薪酬与考核委员会结合公司经营状况、行业对标、个人绩效评估修订。

第十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，内部董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列部分款项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）法律、法规或公司规定的其他款项中应由个人承担的部分。

第十二条 公司人力资源部、财务部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第十三条 绩效考核

（一）公司执行董事、高级管理人员的绩效考核以年度为周期，包括目标设定、过程跟踪、考核评估、结果反馈与绩效申诉等环节。

（二）执行董事和高级管理人员的绩效评价由董事会提名及薪酬委员会负责

组织。

（三）在董事会提名及薪酬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。

第四章 薪酬发放与管理

第十四条 薪酬发放

（一）执行董事、高级管理人员的基本薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日后按季发放。

（二）公司董事、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。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。

第十五条 薪酬调整

薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营情况的变化作相应的调整。

公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利情况；
- （四）公司发展战略或组织架构调整情况。

第十六条 专项奖惩

经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员薪酬的补充调整，并经公司董事会批准后实施。

第十七条 离职与特殊情形薪酬

- （一）任期内正常换届、辞职、解聘的，按实际任期与实际绩效结算薪酬；
- （二）因违纪、违法、失职、渎职给公司造成重大损失的，按本制度第五章处理，并可依法追偿损失。

第五章 薪酬止付、追索与追责

第十八条 薪酬止付与追回情形

公司或相关人员出现以下情形之一，公司有权对负有责任的董事、高级管理人员停止支付未发放薪酬、追回已发放薪酬，并视情节追究其他责任：

- （一）违反忠实或勤勉义务，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （二）因涉嫌违法违纪被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （三）被证券交易所公开谴责、认定为不适当人选；
- （四）被证券监管机构行政处罚；
- （五）因财务造假、虚假记载、误导性陈述、重大遗漏导致财务报告追溯重述的；
- （六）发生违规担保、资金占用、利益输送、内幕交易等违法违规行为；
- （七）因重大决策失误、失职渎职导致公司重大损失、重大风险事件或被监管处罚；
- （八）严重违反法律法规、监管规定或公司制度的其他情形。

第十九条 追回范围与标准

- （一）追回行为发生及影响期间已发放的绩效薪酬、中长期激励收益（全额或部分）；
- （二）停止支付未发放的绩效薪酬、中长期激励及递延薪酬；
- （三）财务重述导致业绩虚增的，按超额发放部分全额追回；
- （四）追回程序由薪酬与考核委员会提出方案，经董事会/股东大会批准后执行。

第二十条 追索程序

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会联合内部审计部，调查并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追索扣回程序；
- （二）公司董事会薪酬与考核委员会依据调查报告拟定追索扣回方案，并报董事会审议批准；
- （三）董事会审批通过后，由人力资源部在 10 个工作日内向当事人送达薪酬追索扣回书面通知；
- （四）执行完毕后，人力资源部应将结果整理并报送薪酬与考核委员会备案。

第二十一条 申诉与争议解决

若当事人对责任认定或追索扣回决定存在异议，有权向董事会下设的薪酬与考核委员会提出书面申诉，申诉应当自收到公司薪酬追索扣回书面通知后 5 个工作日内提出，申诉材料需详细说明异议理由并提供相应证据。薪酬与考核委员会在收到申诉材料后，应在 10 个工作日内组织重新审议，必要时可召集相关当事人进行听证，并最终出具书面审议结论。

若相关当事人对薪酬与考核委员会重新审议后出具的结论仍存异议，可依据相关法律法规直接向人民法院提起诉讼，通过司法途径解决争议。

第二十二条 执行方式

公司可通过以下一种或多种方式实施薪酬追索扣回：

- （一）直接从其应付未付的薪酬、奖金及各类津贴中予以扣除；
- （二）责令相关责任人一次性或分期退还已发放的薪酬；
- （三）对已授予但尚未解锁的股权激励权益予以注销，或追回其已实现的股权收益；

（四）董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其权利。

第二十三条 内部追责

在追索扣回工作过程中，如发现相关部门及其工作人员存在失职、渎职、徇私舞弊或其他违规行为，公司将依据内部管理制度和员工奖惩规定，视情节严重程度追究相应责任，包括但不限于纪律处分、经济处罚等。

第六章 附则

第二十四条 制度衔接

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。

第二十五条 制度解释权

本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 生效与修订

本制度经公司股东大会审议通过之日起生效，修订、废止亦同。

武汉联特科技股份有限公司

2026年4月29日