

昆明理工恒达科技股份有限公司

2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任

昆明理工恒达科技股份有限公司（以下简称“公司”）根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律法规、规范性文件和《昆明理工恒达科技股份有限公司章程》的规定，结合经营发展等实际情况，参考行业、地区薪酬水平，制定了 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案。具体情况如下：

一、本方案适用对象

在公司任职的全体董事、高级管理人员。

二、本方案使用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、薪酬方案具体内容

（一）董事薪酬方案

1、在公司任职董事长且未在公司担任管理职务或岗位

按照岗位标准以及年度经营业绩和个人绩效情况进行综合考核并领取薪酬。参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，公司不再另行就董事长职务向其发放董事职务津贴。

2、在公司担任管理职务或岗位的非独立董事

按照其在公司所担任的管理职务或岗位以及年度经营业绩和个人绩效情况进行综合考核领取相应报酬，不再另行就董事职务领取报酬。

3、不在公司担任管理职务或岗位的非独立董事

领取董事津贴，董事津贴为 1 万元/年，按月发放，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

4、独立董事

公司独立董事津贴为 6 万元/年（含税），按月发放，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）高级管理人员薪酬方案

高级管理人员根据其在公司担任的管理职务，按公司薪酬与绩效考核管理的相关制度领取薪酬。高级管理人员的薪酬收入由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励组成，具体如下：

1、高管层的绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的60%，其中薪酬总额的30%纳入季度考核，考核结果应用于次季度，按月兑付；薪酬总额的30%纳入年度考核，在年度报告披露和绩效考核后兑付，绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。

2、高管年度绩效薪酬按照50%与50%的比例进行分配，其中50%的部分与其分管业务板块约定的目标责任相挂钩；剩余50%的部分与公司扣非后净利润完成率挂钩（即公司扣非后实现的年度净利润除以预算值再乘以50%）。

3、对于同时分管两个或多个部门或机构的高级管理人员，原则上其绩效权重各占50%，若遇特殊情况需调整，则由公司考核领导小组决定。

四、其他规定

1. 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

2. 公司董事与高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《中华人民共和国公司法》和《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

3. 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。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。

4. 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴，均为税前金额，扣除应由公司代扣代缴的个人所得税以及各类社会保险费用等其他款项后，剩余部分发放给个人。

5. 根据相关法规及公司章程的要求，上述高级管理人员薪酬自董事会审议通过之日起生效，董事薪酬需提交2025年年度股东会审议通过后方可生效。

五、审议程序

证券代码：920152

证券简称：昆工科技

公告编号：2026-047

1、2026年4月26日，公司召开了第五届董事会薪酬与考核委员会第一次会议审议了《关于2026年度董事薪酬方案的议案》，因全体委员回避表决，该议案直接提交董事会审议；本次会议审议通过了《关于2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》，该议案尚需提交董事会审议。

2、2026年4月27日，公司召开了第五届董事会第七次会议审议了《关于2026年度董事薪酬方案的议案》，因全体董事回避表决，非关联董事不足三人，该议案直接提交股东会审议；本次会议审议通过了《关于2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》。

六、备查文件

（一）《昆明理工恒达科技股份有限公司第五届董事会薪酬与考核委员会第一次会议决议》；

（二）《昆明理工恒达科技股份有限公司第五届董事会第七次会议决议》。

昆明理工恒达科技股份有限公司

董事会

2026年4月28日