

证券代码：920152

证券简称：昆工科技

公告编号：2026-046

昆明理工恒达科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

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。

一、 审议及表决情况

昆明理工恒达科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月27日召开第五届董事会第七次会议，审议通过了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，表决结果：同意9票，反对0票，弃权0票。本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

昆明理工恒达科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善昆明理工恒达科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司的持续健康发展。根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件及《昆明理工恒达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，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书和财务负责人、

公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现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，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第四条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。公司工资总额实行预算管理，与公司经济效益联动，统筹兼顾经营业绩、资金预算、成本费用、薪酬历史水平等因素确定。

第二章 薪酬管理机构

第五条 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。公司董事会负责审议董事、高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，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。董事的薪酬考核制度和薪酬方案还需经公司股东会审议通过，并予以披露。

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。

第六条 公司行政人力资源部、董事会秘书办公室、财务部等具体职能部门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 薪酬结构

第七条 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。公司不再另行向其发放董事职务津贴。

公司非独立董事在公司担任管理职务或岗位者，按照其在中国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薪酬，不再另行

就董事职务领取报酬。

公司非独立董事不在公司担任其他职务的，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，经公司股东会审批可享受一定董事职务津贴，津贴标准结合行业和属地水平拟定，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

第八条 独立董事实行固定津贴制度，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。津贴标准由薪酬与考核委员会参考同行和属地上市公司独立董事津贴水平拟定，经董事会审议后提交股东会批准；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履职评价采取自我评价与相互评价相结合的方式，评价结果作为津贴调整的参考依据。

第九条 董事与高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、专项奖励等构成，基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现年度经营效益情况以及个人工作业绩完成情况核定。其中绩效薪酬占比原则上不少于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。专项奖励公司根据经营发展需要就重大事项、特殊奖励设置专项奖励，用于调整不同岗位或考核结果下的薪酬水平，奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查批准报董事会审批执行。

第十一条 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。

第十二条 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。

第四章 薪酬的发放

第十三条 独立董事的津贴按月发放，除此以外不在公司享受其他报酬、社

保持待遇等。

第十四条 在公司全职工作的董事长和公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。绩效薪酬根据考核结果确定，原则上按季度、年度等周期分批发放，与公司经营业绩及个人履职情况挂钩。其中，一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露及绩效评价完成后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十六条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可视情况给予降薪或不予发放绩效奖金、职务津贴：

- （一）严重违反公司各项规章制度的；
- （二）违反法律法规、规章、规范性文件或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全责任事故，给公司造成严重不利影响或造成公司资产流失的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第五章 薪酬调整

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。薪酬体系的调整也要履行本制度第五条的审议程序。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

- (三) 公司盈利状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。
- (六) 公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第二十条 经公司董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 薪酬的止付追索

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十二条 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。

第二十三条 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第七章 附则

第二十四条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十五条 本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定相抵触的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十六条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

昆明理工恒达科技股份有限公司

董事会

2026年4月28日