

## 华维设计集团股份有限公司

### 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

华维设计集团股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月27日召开第四届董事会第二十二次会议，审议了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》；本议案所有董事均为关联董事，全体董事回避表决。因非关联董事不足三人，本议案直接提交公司股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

### 华维设计集团股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善华维设计集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，根据国家相关法律法规及《华维设计集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 董事、高级管理人员是指本制度执行期间公司董事会、管理层的全部在职成员。

（一）内部董事是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司

管理人员兼任的董事；

（二）独立董事，指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，不在公司担任除董事外的其他职务，与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（三）高级管理人员是指与公司之间签订劳动合同的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及公司章程规定的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远发展和利益相结合；
- （四）薪酬与市场价值规律相符；
- （五）公开、公正、透明的原则。

## 第二章 薪酬管理机构与工作机制

**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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

公司发生亏损时，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。

**第五条** 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。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。

公司董事、高级管理人员薪酬的具体测算和兑现工作由公司人力资源部和财务中心配合董事会薪酬与考核委员会实施。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由《薪酬与考核委员会工作细则》确定。

## 第三章 薪酬标准与支付

**第七条** 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，公司

经营与综合管理情况为基础，根据年度实现经营效益情况以及董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等确定薪酬标准。

#### （一）独立董事

采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后执行，按照每月度发放为原则。除此之外，独立董事不在公司享受其他报酬、社会保险待遇等。独立董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

#### （二）内部董事

以聘任合同或劳动合同的规定为基础，公司内部董事同时兼任高级管理人员的，薪酬发放标准依照公司相关薪酬考核制度执行；公司内部董事不兼任高级管理人员的，根据其在公司担任的具体职务领取薪酬；公司不再向内部董事另行发放董事津贴。

#### （三）高级管理人员

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，薪酬发放标准依照公司相关薪酬考核制度执行。

公司内部董事、高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬与绩效薪酬构成，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50%。

内部董事和高级管理人员基本薪酬按标准每月支付；绩效薪酬则以年度经营目标为考核基础，根据内部董事、高级管理人员担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况等达成情况核定。绩效薪酬按月预发，在会计年度结束后，结合公司经审计的财务数据，根据年度绩效考评情况，年度奖金在核算全年应发总额并扣除预发部分后，将递延在年度报告披露后进行支付。

**第八条** 公司可以结合长期发展战略，采取股权激励、任期激励等方式实施中长期激励计划，具体方案另行制定并履行相关审批程序。中长期激励按激励方案约定发放或行权，任期激励在任期考核后发放。长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。

**第九条** 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。薪酬、津贴所涉及的个人所得税由公司在支

付时代扣代缴。

**第十条** 独立董事不再担任独立董事职务，或自愿放弃享受或领取津贴的，自次月起停止向其支付董事相关津贴。

**第十一条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律、法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

#### 第四章 薪酬的止付追索

**第十二条** 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。

#### 第五章 薪酬调整

**第十三条** 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的进一步发展需要。

**第十四条** 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）组织结构调整及岗位变动。

**第十五条** 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，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充。

## **第六章 附则**

**第十六条** 本制度未尽事宜，公司应当依照有关法律、法规、部门规章、规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》的规定执行。

本制度如与法律、法规、部门规章、规范性文件、北交所业务规则或《公司章程》相抵触，应按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》的规定执行。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十八条** 本制度由公司股东会审议通过后正式实施，修改时亦同。

华维设计集团股份有限公司

董事会

2026年4月28日