

贵州泰永长征技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条 进一步完善贵州泰永长征技术股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事及高级管理人员工作积极性，根据有关法律、法规的规定及《公司章程》，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力。
- （二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。
- （三）与绩效挂钩的原则。
- （四）短期与长期激励相结合的原则。
- （五）激励与约束相结合的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

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。董事薪酬方案由股东会审议批准，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审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬方案

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案参照公司相同行业或相当规模并结合公司经营绩效确定。董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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百分之五十，其收入个人所得税由公司代扣并缴交。兼任不同职务的董事、高级管理人员薪酬标准以薪酬孰高的原则确定。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业岗位的薪酬水平确定其年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：以公司核心业绩考核指标、个人岗位绩效目标为考核依据，结合各项指标完成情况及个人履职评价结果核定；

（三）中长期激励收入按照激励方案执行。公司可以根据经营情况和市场情况，采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律法规由公司另行确定。

对于公司引进高级管理人员或对公司有杰出贡献的高级管理人员，可由董事会薪酬与考核委员会适当参考引进高级管理人员原有的薪酬水平及高级管理人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

第八条 独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，具体标准与金额由股东会结合市场水平审议决定。

第九条 公司董事及高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险等社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理，如另行规定的按另行规定办理。

第十条 工资计算期间为每月 1 日到该月最后一日，并于次月 15 日之前准时发放。如遇支付日为节假日，则顺延或提前发放。

公司因不可抗力原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前 1 日通知，并确定延缓支付日。

第十一条 下列各项费用从工资中直接扣除：

- (一) 工薪收入个人所得税。
- (二) 社会保险按比例需由个人支付的部分。
- (三) 向公司借取的到期未归还的借款。

第十二条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放工资时，可以在下月工资发放时直接扣除超额发放部分。

第四章 绩效与履职评价

第十三条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五章 薪酬发放

第十四条 独立董事津贴、非独立董事及高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬按照董事、高级管理人员薪酬方案，按月度、年度绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

公司依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，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，绩效评价应当依据经审计的财务数据展开，并根据最终绩效评价结果核定，多退少补。

第十五条 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司经营状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位调整或职务变化。

第十七条 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。

第十八条 如公司亏损的，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。

第六章 薪酬的止付追索

第十九条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司可以扣减特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬：

(一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；

(二) 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的；

(三) 违反忠实或勤勉义务致使公司遭受重大经济或声誉损失，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

(四) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

(五) 法律、法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 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。

第二十一条 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。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按有关法律、法规及《公司章程》等规定执行。若本制度与法律、法规以及《公司章程》等有关规定不一致的，以法律、法规及《公司章程》等有关规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度由董事会制订经股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

贵州泰永长征技术股份有限公司

2026年4月27日