

# 固高科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 固高科技股份有限公司（以下简称“公司”）为逐步建立符合现代企业制度要求和适应市场经济的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的收入，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司治理准则》《固高科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关法律、法规和公司相关制度规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

（一）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者间接利害关系，或者其他可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事；

（二）内部董事（包括职工董事），指通过公司董事会及股东会（或职工代表大会或其他民主形式）选聘的、与公司签订劳动合同或聘用合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事；

（三）外部董事，指通过公司董事会及股东会选聘的，不与公司签订劳动合同或聘用合同，不在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（四）高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模与业绩的原则，具有相对市场竞争力；
- （二）权责对等的原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）公司长远利益的原则，立足企业可持续发展的原则；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**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每年度制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，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。

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** 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

**第六条** 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第七条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准

**第八条** 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、外部董事不在公司领取薪酬。

2、内部董事同时兼任公司高级管理人员的，按第九条执行。内部董事未兼任高级管理人员的，按其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 公司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。

（一）基本薪酬：根据公司经营规模、岗位职责、行业特性、公司职工工资水平和高级管理人员管理岗位的职责、范围、重要性等因素确定，包括基本工资（与个人职业能力和同业水平相关），岗位津贴（与岗位职责相关），特

殊津贴（与公司行业特性与风险责任相关）以及补贴（包括但不限于房补/餐补/交通补助等）。基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：根据企业日常运营管理情况与经营目标达成情况，结合个人分管业务阶段性考核结果来发放，其中包含绩效工资，绩效奖金和年终奖。绩效工资按月发放，与高管日常履职情况挂钩；绩效奖金按季度发放，与季度个人绩效评价结果挂钩；年终奖与年终个人绩效指标完成情况及公司年度经营业绩情况挂钩，按年度发放。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对高级管理人员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。公司根据实际情况制定激励方案。

**第十条** 公司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。

公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，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。

## 第四章 薪酬的发放和管理

**第十一条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的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起，按年度任期期间发放。公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十二条** 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。如因违反法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因辞职，被解除职务或者在任期内未经批准擅自离职的，其绩效奖金不予发放。

## 第五章 薪酬止付追索

**第十三条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 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。

## **第六章 薪酬调整**

**第十六条** 薪酬标准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出相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十七条** 薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资水平；
- （二）所在地区薪资水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司战略发展和组织架构调整；
- （五）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况。

## **第七章 附则**

**第十八条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规的规定执行。

固高科技股份有限公司

二〇二六年【】月