

金通灵科技集团股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
(2026年4月)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善金通灵科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员（以下简称“董事、高管”）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、高管的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规及《金通灵科技集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高管，是指股东会、董事会、职工代表大会依据《公司章程》等规定，选举的全体董事以及聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司董事、高管的薪酬管理应遵循以下原则：

（一）公平原则：董事、高管的薪酬收入水平应与公司效益及工作目标紧密结合，符合公司经营发展与业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）按劳分配与责、权、利统一原则：董事、高管的薪酬应与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则：董事、高管的薪酬应与公司长远发展和股东利益相结合，符合公司持续健康发展的目标；

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第四条 公司实行工资总额决定机制，以上年度实际工资总额为基数，按照公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经营业绩，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率，构建工资效益联动、特殊事项支持和工资水平调控等共同组成、协调运转的工资总额决定机制，合理确定年度工资总额。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会依据相关法律法规、规范性文件及《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》中规定的职责权限，对董事会负责。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会应当根据本制度，每年度制订董事、高管的薪酬方案。董事的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；高管薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第七条 公司人力资源管理相关部门与财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高管薪酬方案的制订与实施等工作。

第三章 薪酬的构成和确定

第八条 公司董事、高管薪酬由基本薪酬、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50%。

第九条 公司董事的薪酬构成如下：

（一）公司独立董事享有固定数额的薪酬（亦称为“独立董事津贴”），独立董事津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平等，并结合公司的实际情况确定，不另外领取其他薪酬。

（二）在公司任职的非独立董事（含职工董事，以下简称“内部董事”），根据其岗位、职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬，不另行领取董事薪酬。

（三）未在公司任职的非独立董事（以下简称“外部董事”），原则上不在公司领取董事薪酬。

独立董事和外部董事因出席公司董事会及其专门委员会、股东会等会议的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十条 公司高管薪酬由基本薪酬（包括基本工资、津贴、补贴、职工福利和各项保险费、公积金等）、绩效薪酬（包括经营指标达成奖、战略专项奖等）以及中长期激励收入组成，其中基本薪酬根据其工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标核定，绩效薪酬以公司年度经营目标和各部门个人绩效考核结果为依据确定。

上述基本薪酬、绩效薪酬的核定与发放规则具体依据公司人力资源相关制度与方案执行。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高管和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十一条 在公司任职的非独立董事、高管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后支付。绩效评价由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。

第十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，而内部董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 薪酬的发放和管理

第十三条 公司董事、高管的薪酬，均为税前金额，以银行转账方式发放，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十四条 公司董事、高管因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况发放薪酬。

第十五条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高管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。

第五章 薪酬调整与止付追索

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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十七条 公司董事、高管的薪酬调整依据如下：

- （一）同行业薪资水平变化；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）岗位发生变动时的个别调整；
- （六）个人绩效表现。

第十八条 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、高管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。

第十九条 公司董事、高管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 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并立即修订，报董事会、股东会审议通过。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效，生效后追溯适用至2026年1月1日起。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。