

赞宇科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025年9月修订)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

- (一) 董事长；
- (二) 内部董事：指与公司签订劳动合同担任公司某一职务并负责管理有关事务的非独立董事；
- (三) 外部董事：指非由公司员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的董事；
- (四) 独立董事：指不在公司担任除董事外的其他职务，公司按照相关规定聘请的，且与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；
- (五) 高级管理人员：指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总工程师以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员的薪酬以企业经营经济指标与综合管理为基础，根据公司年度经营计划和分管工作职责及工作目标完成情况，进行综合考核确定年度薪酬。

第四条 公司高管人员绩效考核与薪酬分配遵循以下原则：

- (一) 按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (二) 收入水平与公司效益及分管工作目标挂钩的原则；
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合,促进公司持续健康发展的原则；
- (四) 有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则。
- (五) 公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司股东会决定董事薪酬，董事会决定高级管理人员薪酬。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构，在董事会的授权下，负责以下内容：

- （一）制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准与方案；
- （二）负责审查公司董事和高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；
- （三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司行政人力中心、财务中心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 薪酬的构成与支付

第八条 董事薪酬的构成与标准：

（一）在公司担任具体职务的内部董事按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬，不再领取固定津贴。

（二）公司独立董事实行固定津贴制，其津贴标准为 8 万元人民币/年（含税），按季发放。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（三）公司外部董事不领取固定津贴、薪酬。

第九条 高管人员薪酬由基本薪酬（即基本工资、岗位工资、月奖）、绩效薪酬二部分组成。计算公式：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。

（一）基本薪酬：由董事会薪酬与考核委员会根据高管人员的学历、工作年限、职务和所任职位的价值、责任、能力以及市场薪资行情等因素确定，基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬主要考虑公司经济效益以及高管人员完成自己工作目标的情况，由薪酬与考核委员会进行综合考核获得的奖励薪酬，由董事长签批。

绩效薪酬在完成年度工作后，经董事会薪酬与考核委员会具体考核评估后于次年初发放。

第十条 公司发放的董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。

第十一条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的奖金或奖励等。

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，按其实际任期和实际绩效计算绩效薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事、高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放绩效薪酬或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 考核与实施程序

第十四条 绩效薪酬考核指标应包括如下几个方面：

(一) 高管团队年度考核指标完成情况；

1、销售目标；2、利润总额；3、净资产收益率；4、应收账款周转率；
5、研发目标；6、质量目标；7、重大生产事故；8、重大环境污染及安全
事故。

(二) 完成公司年度经营计划和目标确定的分管工作目标及重点工作的情况；

(三) 政治、思想和职业道德表现，遵守法律法规和公司规章制度情况；

(四) 工作态度和管理、专业与学习能力。

经薪酬与考核委员会考核，具体按照考核细则执行。

第十五条 在董事会确定公司年度经营目标之后，高管人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书。总经理的上级考核人为董事长，若董事长和总理由同一人兼任时，总经理的上级考核人为董事会薪酬与考核委员会主任。

第十六条 高管人员的目标责任书由董事会薪酬与考核委员会会同相关职能部门，根据公司的总体经营目标及各高管人员所分管的工作提出，由薪酬与考核委员会审核确认。目标责任书应对高管人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。

第十七条 高管人员签订的目标责任书将作为高管人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，总经理拟定新的考核指标，由董事长确认，并由薪酬与考核委员会核准。

第十八条 薪酬与考核委员会对公司高管人员考评程序如下：

(一) 公司高管人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职；

(二) 薪酬与考核委员按薪酬管理制度及目标责任书对高管人员进行绩效评价；
(三) 经济考核指标中考核数据来源由公司财务中心或其它有关部门提供与核定；

(四) 薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬制度提出高管人员的绩效薪酬数额和奖惩方式，提交公司董事会审核批准。

第十九条 经营年度结束后二个月内薪酬与考核委员会应完成高管人员的薪酬考核工作，并将考核结果通知考核对象。

第二十条 高管人员在工作中有重大失职、所分管业务范围内发生重大安全、环境污染事故及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，根据造成损失的程度，相应扣减绩效薪酬直至不予发放。

第二十一条 高管人员在收到绩效考核结果通知后，如有异议可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会作出处理。

第五章 薪酬调整

第二十二条 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。

第二十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪酬增幅水平：每年通过公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

3、公司盈利状况；

4、岗位发生变动的个别调整。

第六章 附 则

第二十四条 本制度经公司董事会拟定，经股东会审议通过后正式实施。修订时亦同。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

董事会

2025年9月15日

