

# 创元科技股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的薪酬决定及正常增长机制，增强企业活力和竞争力，促进公司实现高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》及《公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司本部及纳入合并报表范围内的各级全资、控股子公司。

第三条 本制度所称薪酬，是指公司支付给董事、高级管理人员、职工及其他纳入公司薪酬管理范围人员的工资、奖金、津贴、补贴、中长期激励收入及其他依法依规列支的劳动报酬。

第四条 公司薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持与市场水平相适应，薪酬水平与岗位价值、职责大小、业绩贡献相匹配；
- （二）坚持与公司经营业绩、个人绩效和可持续发展相协调；
- （三）坚持激励与约束并重，兼顾效率与公平；
- （四）坚持工资总额约束，薪酬分配服从公司工资总额预算管理；
- （五）坚持向关键岗位、生产一线、紧缺急需人才和高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

### 第二章 管理职责

第五条 公司股东会负责审议批准公司薪酬管理的基本制度，并决定董事薪酬方案。

第六条 公司董事会负责审议公司薪酬管理的基本制度和重大事项，并决定公司工资总额方案及高级管理人员薪酬方案。

第七条 公司董事会提名与薪酬委员会应就上述董事会审议事项形成草案并提出建议，并向董事会报告。

第八条 公司总经理办公会统筹人力资源部门、财务部门及产业部门负责本制度的具体实施，包括薪酬预算编制、测算、发放、清算、统计分析和日常管理等工作。

第九条 各子企业应当按照本制度及本企业实际情况，建立健全本企业薪酬管理机制，落实公司薪酬管理和工资总额管理要求。

### **第三章 工资总额管理**

第十条 公司建立工资总额决定机制。工资总额管理应当与公司经济效益、劳动生产率、人工成本投入产出效率和工资支付能力相适应。

第十一条 公司工资总额实行预算管理和清算管理。工资总额预算编制、执行、调整和清算，原则上按照国资工资总额管理有关要求，并结合公司经营业绩、行业水平、发展阶段和人工成本承受能力等因素综合确定。

第十二条 公司工资总额管理应当综合考虑以下因素：

- （一）经营效益及主要经营指标完成情况；
- （二）劳动生产率和人工成本投入产出情况；
- （三）国有资产保值增值情况；
- （四）职工平均工资水平及内部收入分配关系；
- （五）政策调整、不可抗力等非经营性因素。

第十三条 公司应当合理控制工资总额增长或者下降幅度，促进工资总额增长与企业效益增长相协调。经济效益下降的，工资总额原则上应当相应下降；经济效益增长但劳动生产率或者人工成本投入产出水平未同步改善的，工资总额应当合理少增。

第十四条 依法依规可以实行单列管理的特殊薪酬事项，按照国资有关工资总额管理规定执行。

### **第四章 薪酬结构与分配**

第十五条 公司职工薪酬由基本工资、绩效工资、津贴补贴、专项奖励及其他依法依规确定的薪酬项目构成。具体薪酬结构根据岗位类别、职责分工和管理需要分类确定。

第十六条 公司应当建立以岗位价值为基础、以业绩贡献为导向的薪酬分配机制，合理拉开分配差距，避免平均主义。

第十七条 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、高级管理人员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。

第十八条 董事津贴及其他董事相关薪酬事项，按照公司《董事津贴制度》及有关规定执行。单独担任公司董事长、未在公司担任其他高级管理职务的，其薪酬由公司根据董事长岗位职责、经营业绩和履职评价结果另行确定，不再重复领取董事津贴；具体标准、确定程序和支付方式由董事会拟定预案，报公司股东会审议通过后执行。在公司担任高级管理人员的董事长，其薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行，其董事长职务不单独领取董事津贴等薪酬。

第十九条 高级管理人员薪酬事项，按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》及有关规定执行。高级管理人员薪酬由基本薪酬、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。高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人履职评价结果相匹配，与公司可持续发展相协调。高级管理人员薪酬的具体构成、确定程序、绩效考核、支付安排及止付追索等事项，按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》执行。

## **第五章 绩效考核与薪酬兑现**

第二十条 公司应当建立公正透明的绩效考核与履职评价标准和程序，绩效评价结果作为薪酬分配、岗位调整、奖惩兑现的重要依据。

第二十一条 职工绩效薪酬应当与公司整体经营情况、部门目标完成情况和个人绩效考核结果挂钩。

第二十二条 高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入的确定及支付，应当以绩效评价为重要依据，并按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》执行。

第二十三条 公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。具体比例和实施方式按照国资有关规定和年度薪酬方案执行。

第二十四条 公司如实施递延支付安排，应当根据行业特征、业务模式和风险持续情况，合理确定递延支付适用情形、适用人员、递延年限、递延比例和支付进度；支付进度原则上不快于等分比例。

## 第六章 特殊薪酬事项管理

第二十五条 公司本部及子企业因市场化选聘、紧缺人才引进、高技能人才引进、中长期激励实施、重大科技贡献奖励、重大项目专项奖励等形成的特殊薪酬事项，依法依规纳入相应管理程序；符合国资工资总额单列管理条件的，按有关规定办理。

第二十六条 子企业适用研发型企业及科技人才特殊薪酬决定机制的，应当以国家法律法规、监管规定及公司制度为依据，结合企业实际，严格控制适用范围。

第二十七条 子企业拟适用研发型企业及科技人才特殊薪酬决定机制的，应当根据国家有关规定，结合企业实际制定专项方案，并报公司人力资源部门备案。

## 第七章 止付追索与责任约束

第二十八条 公司建立薪酬止付追索机制。因财务造假等错报导致财务报告追溯重述的，应当及时对相关绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，并相应追回超额发放部分。

第二十九条 董事、高级管理人员或者其他有关人员违反法律法规、公司章程或者公司制度，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，对其未支付的绩效薪酬和中长期激励收入减少支付、停止支付，并对已支付部分依法依规予以全额或者部分追回。

第三十条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职补偿的，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。

## 第八章 附则

第三十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件、国资有关制度及《公司章程》的规定执行；与国家日后颁布的法律法规、规范性文件相抵触的，按新规定执行。

第三十二条 本制度经公司董事会、股东会审议批准后生效，自2026年1月1日起执行，并追溯适用至2026年1月1日。

第三十三条 本制度由公司董事会负责解释。

创元科技股份有限公司

2026年4月3日