

创元科技股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

(2026 年第一次修订稿)

第一章 总则

第一条 为进一步完善创元科技股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员薪酬管理，建立科学、合理、有效的激励与约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，促进公司持续、健康、稳定发展，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》《深圳证券交易所股票上市规则》及《公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。公司董事兼任公司行政管理职务的，薪酬按照其所任管理职务领取，不再重复领取董事津贴或者其他董事报酬。

第三条 公司高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平合理原则。薪酬水平与公司发展阶段、经营业绩、岗位价值、责任风险相匹配，并兼顾市场薪酬水平；

（二）责权利统一原则。体现高级管理人员履行职责、承担责任和取得回报相统一；

（三）业绩导向原则。薪酬与公司经营业绩、个人履职评价结果相挂钩，与公司可持续发展相协调；

（四）激励约束并重原则。坚持正向激励与风险约束相结合，兼顾短期激励与长期激励；

（五）收入分配协调原则。高级管理人员薪酬应当与公司员工收入增长相协调，符合公司整体薪酬分配导向。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会提名与薪酬委员会负责研究、审查高级管理人员薪酬政策与方案，组织高级管理人员绩效评价，并向董事会提出建议。

第五条 高级管理人员薪酬方案由董事会提名与薪酬委员会研究提出，报董事会批准，向股东会说明，并按照有关规定予以披露。公司业绩发生亏损或者薪酬变化与业绩联动要求不一致的，应当按规定作出说明。

第六条 公司董事会提名与薪酬委员会的职责权限，按照公司《董事会提名与薪酬委员会议事规则》执行。

第三章 薪酬构成与确定原则

第七条 公司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。

第八条 基本薪酬是保障高级管理人员履行日常管理职责的固定报酬。公司根据高级管理人员所任岗位职责、责任风险、任职能力，并参考行业与区域市场薪酬水平，结合公司经营情况综合确定。

第九条 绩效薪酬是与公司年度经营业绩和个人履职评价结果挂钩的浮动报酬。公司结合年度经营目标、重点工作任务完成情况以及个人绩效评价结果，综合确定绩效薪酬水平。

第十条 高级管理人员基本薪酬的确定与绩效薪酬的具体考核指标、权重及兑现方式，由董事会提名与薪酬委员会形成高级管理人员年度薪酬方案，报公司董事会审批后执行。

第十一条 中长期激励收入是与中长期业绩评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他根据公司实际情况实施的中长期专项激励、奖励。中长期激励方案由公司根据发展需要和有关规定另行制定。

第四章 薪酬考核、支付与调整

第十二条 公司建立公正、透明的高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第十三条 基本薪酬按月支付。

第十四条 高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入的确定与支付，应当以绩效评价为重要依据。公司应当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开展。

第十五条 公司可以根据行业特征、业务模式和风险持续情况，对高级管理人员实施递延支付安排。递延支付的适用情形、适用人员、递延比例和实施安排，由公司结合实际另行确定；如实施递延支付安排，递延年限应当与业务风险持续情况相匹配，支付进度原则上不慢于等分比例。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当按照有关规定说明并披露原因。

第十七条 高级管理人员薪酬标准和结构可以根据公司发展战略、经营状况、市场薪酬水平、组织结构调整、岗位变化等因素适时调整。高级管理人员因岗位变动、换届、辞职、免职等原因离任的，按照其实际任职时间和履职考核情况确定并发放薪酬。

第十八条 高级管理人员薪酬为税前收入。公司按照国家和公司的有关规定，依法代扣代缴个人所得税及其他应由个人承担的相关费用。

第五章 薪酬追索扣回与责任约束

第十九条 公司建立高级管理人员薪酬追索扣回机制。公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员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。

第二十条 高级管理人员违反法律法规、《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依法予以全额或者部分追回。

第二十一条 《公司章程》或者相关协议、合同中涉及提前解除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。

第六章 附则

第二十二条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法与国家日后颁布或者修订的法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，按照后者执行，并及时修订本办法。

第二十三条 本办法经公司董事会审议通过之日起生效并实施。原《高级管理人员薪酬管理办法》同时废止。

第二十四条 本办法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