

武汉力源信息技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善武汉力源信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

- （一）体现按劳分配与责权利相匹配的原则；
- （二）体现个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）体现薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 管理机构及职责

第四条 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案，并进行考核。

公司相关职能部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第六条 公司独立董事采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月度发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第七条 不在公司任职的非独立董事，无董事津贴。

第八条 在公司任职的非独立董事无董事津贴，根据其在公司担任的其他具体职务，按照公司薪酬制度及绩效考核结果发放相应岗位薪酬。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

高级管理人员中长期激励收入包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等，将根据相关法规另行制定具体方案并履行审批程序及信息披露义务。

第十条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。在经营环境及外部条件发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可以对董事、高级管理人员的薪酬方案作相应调整，调整董事薪酬标准的，报经董事会同意后提交股东会审议批准；调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会审议批准。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第十一条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬依据年度绩效考核结果进行发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核后支付，绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 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薪酬（津贴）并予以发放。

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、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适合人选的；

- (二) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益，对公司造成重大负面影响的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

第五章 附则

第十七条 本制度由董事会负责解释和修订。

第十八条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行；如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章或者经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按有关国家法律、行政法规、部门规章和公司章程的规定执行，及时修订本制度，并提交董事会审议。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行。

武汉力源信息技术股份有限公司

2026年4月16日