

湖北华强科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善湖北华强科技股份有限公司（下称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件以及《湖北华强科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）**独立董事**：是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（二）**非独立董事**：包括内部董事和外部董事。内部董事是指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，系与公司签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。外部董事是指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事。

（三）**高级管理人员**：是指公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人（总会计师）、总法律顾问、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准

并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决策机制、薪酬结构、薪酬发放、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、中国证监会、上海证券交易所相关规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，具体由董事会办公室、人力资源部组织实施。公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第七条 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。

第八条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门配合公司董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成和标准

第九条 公司董事薪酬

（一）独立董事：公司独立董事领取固定津贴，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事津贴数额由股东会审议决定。独立董事参加董事会、股东会或按《公司章程》规定行使独立董事职权发生的其他必需费用由公司承担。

（二）非独立董事：公司内部董事按照公司相关薪酬管理制度及年度绩效考核结果领取薪酬，不额外领取董事职务津贴。公司专职外部董事，领取董事职务津贴，根据相关文件、制度规定，结合公司实际经营情况确定。公司兼职外部董事，不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务津贴。

第十条 公司内部董事和高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、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 60%。

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按照公司相关薪酬、绩效考核管理制度领取薪酬。

第十一条 公司董事和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、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十二条 公司可根据同行业市场薪酬水平、公司经营效益状况、公司组织结构调整或职责变动等情况，不定期调整董事和高级管理人员的薪酬标准，并按制度规定审议通过后实施。

第四章 薪酬发放

第十三条 独立董事津贴按照月度发放，非独立董事及高级管理人员薪酬依据公司相关薪酬管理制度执行。

公司董事、高级管理人员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。公司确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定扣代缴个人所得税、各项社保费用等事项后发放给个人。

第十五条 公司可结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

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，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十七条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十八条 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，薪酬与津贴按其实际在任时间和实际绩效计算并予以发放。

第五章 止付追索

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入止付追索程序。最终决定启动止付追索程序的，由公司人力资源部、财务部及其他相关部门予以配合开展。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、中国证监会有关规定以及《公司章程》的规定执行。本制度生效后，如与有关法律法规、规范性文件及《公司章程》相抵触的，按照有关法律法规、规范性文件及《公司章程》执行，并及时修订本制度。

第二十三条 本制度由董事会负责解释。

第二十四条 本规则经公司股东会审议通过之日起施行。