河北工大科雅科技集团股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善河北工大科雅科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，充分调动其工作积极性和创造性，确保公司战略目标的实现，根据相关法律法规以及《河北工大科雅科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于由公司股东会选举产生的董事（含独立董事）、职工代表大会选举的职工代表董事、以及公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；

（二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；

（三）薪酬与公司长远利益相结合原则；

（四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬或津贴，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案或计划；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会、股东会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准发放

第七条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）非独立董事：董事长按照公司相关薪酬和绩效考核管理制度领取薪酬；公司担任高级管理人员或其他管理职务的董事，根据其在公司所任具体职务，按照公司相关薪酬和绩效考核管理制度领取薪酬；外部董事（未在公司担任其他职务的非独立董事）不在公司领取薪酬和津贴。

（二）独立董事：公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，根据股东会确定的具体津贴发放。

（三）高级管理人员：高级管理人员根据其在公司担任具体职务，按照公司相关薪酬和绩效考核管理制度领取薪酬。高级管理人员在公司及分子公司兼任多个职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

第八条 在公司担任职务的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等组成。

1、基本薪酬：参考同行业薪酬水平，并结合其担任的职位、工作能力以及市场薪资行情综合确定，按月发放；

2、绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放。绩效薪酬占比遵循相关法律法规的规定，原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

3、中长期激励收入：公司可根据实际情况，选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第九条 若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，公司应当披露原因。

第十条 独立董事津贴由公司按月代扣代缴个人所得税后发放。如果于年度内离职的，按照当年度实际任职时间占该年度的比例折算发放。公司股东会可结

合公司发展、独立董事工作量等实际情况对上述津贴金额进行适当调整。

第十一条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以《公司章程》规定的任免时间为准，按月计算其当年薪酬、津贴。

第十二条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十四条 公司董事为履行岗位职责产生的相关费用由公司承担，如出席股东会、董事会、独立董事专门会议、董事会专门委员会产生的相关费用。

第四章 薪酬考核方式

第十五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责对董事、高级管理人员进行考核评价，其中对高级管理人员的绩效评定可以授权公司人力资源部进行，由董事会薪酬与考核委员会根据考核结果复评。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式，并分别向董事会、股东会提交年度述职报告。

第十六条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十七条 绩效考核应遵循公开、公平、公正以及激励与约束相结合的原则，做到规范考核，合理分配。公司人力资源部应当为董事会薪酬与考核委员会提供考核必要的历史绩效、奖惩评定等信息。

第五章 薪酬调整

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司进一步发展需要。人力资源部门会同董事会及董事会下设的薪酬与考核委员会可根据本制度适时调整公司薪酬体系。

第十九条 公司可根据公司经营效益、市场薪酬水平变动情况以及公司经营发展战略等，按程序不定期对公司董事和高级管理人员薪酬标准进行调整。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪酬数据水平情况。通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集所在地区、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；

（二）公司盈利状况；

（三）组织结构调整；

（四）岗位调整或职责变化。

第六章 薪酬止付追索

第二十条 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的追索扣回程序。

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十二条 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。

第二十三条 若公司最终决定启动追索扣回程序，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

第七章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与国家有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》等规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

河北工大科雅科技集团股份有限公司

2026 年 4 月