

# 宏景科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善宏景科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，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，提高公司的经营管理效益，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规、规范性文件以及《宏景科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》中规定的董事和高级管理人员，包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模、与公司经营业绩、个人业绩相匹配，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪资水平具有竞争力；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符等；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司可持续健康发展的目标相协调；

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，对董事会负责。董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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) 制定或者变更股权激励计划、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、行政法规、深圳证券交易所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者未完全采纳的，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** 公司董事的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。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。

公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

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，相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员年度薪酬方案的具体实施。

### **第三章 薪酬的构成与标准**

**第七条** 公司独立董事实行独立董事固定津贴，津贴标准由股东会审议决定。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。按照《公司法》和《公司章程》以及独立董事相关工作制度规定，独立董事履行职责所需的合理费用可以由公司承担。

**第八条** 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬结构如下：

(一) 未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，可以领取非独立董事津贴，非独立董事津贴标准由股东会审议决定；

(二) 在公司担任除董事以外职务的非独立董事、高级管理人员实行年薪制，不单独领取董事、高级管理人员津贴，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责

确定，由基本薪酬和绩效薪酬等组成。其中，基本薪酬参考同行业薪酬水平，并结合职位、岗位责任、能力、市场薪资行情等因素综合确定，按月发放；绩效薪酬以公司年度目标绩效薪酬为基础，结合公司经营业绩和个人年度绩效等指标最终核定，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。

**第九条** 公司可以根据发展需要，实施非独立董事、高级管理人员中长期激励，包括股票期权、限制性股票、员工持股计划等，并以公司业绩目标、个人绩效与履职评价结果作为确立非独立董事、高级管理人员中长期激励收入的重要依据。相关事项按照有关法律法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

#### **第四章 薪酬调整**

**第十条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。薪酬调整参考以下因素：

（一）同行业薪酬水平变化：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以确保薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十一条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事及高级管理人员的薪酬的补充。

#### **第五章 薪酬发放与止付追索**

**第十二条** 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据年度考核结果发放，具体参照公司内部的薪酬发放制度执行。不在公司领取薪酬的独立董事及担任除董事以外的其他职务的非独立董事，其津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 公司董事会薪酬与考核委员会制定、审查董事、高级管理人员的止付追索安排方案,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止付追索程序。

**第十六条** 公司董事和高级管理人员在任职期间,发生下列任一情形,公司有权决定是否扣减或不予发放其当期及未支付的绩效薪酬或津贴:

(一)因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员或其他处罚的;

(二)严重损害公司利益的;

(三)因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的;

(四)严重违反公司各项规章制度的;

(五)公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第六章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜,根据国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过后生效并实施,修改时亦同。

宏景科技股份有限公司

2026年4月28日