

荣科科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬绩效管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范荣科科技股份有限公司（以下简称公司）董事及高级管理人员的薪酬管理，构建科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员的积极性，保障公司发展战略目标得以实现，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《上市公司治理准则》等相关法律法规及规范性文件，以及《荣科科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为在公司取薪的董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 基本原则

- （一）坚持公开、公正、公平、透明的原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）遵循与公司长远利益相结合的原则；
- （四）坚守市场导向原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称委员会）。委员会的职责为制定董事及高级管理人员的考核标准并开展考核工作，同时负责拟订、审核公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。委员会的职责与权限依照公司《董事会薪酬与考

核委员会工作细则》执行。

第五条 薪酬方案的审批权限

（一）公司董事的薪酬（津贴）方案由委员会拟定，经董事会讨论通过后，提交股东会审议批准。

（二）公司高级管理人员的薪酬方案由委员会拟定，经董事会审议批准后执行。

第三章 薪酬构成

第六条 公司向独立董事发放独立董事津贴，职务津贴为每人每年人民币 120,000 元（税前），按月发放，除此之外不再额外发放任何薪酬。独立董事依据《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所产生的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第七条 在公司任职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、福利补贴、特殊贡献奖、中长期激励等部分构成。公司高级管理人员绩效薪酬的占比原则上不低于薪酬总额的 50%。未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第八条 基本薪酬

董事及高管个人基本薪酬按照对应岗位 2025 年全年实际薪酬总额的 50%确定，并按月发放。

第九条 绩效薪酬

1. 绩效薪酬体现公司年度经营目标的实际达成状况，其计算公式如下：

董事及高管个人绩效薪酬= 绩效薪酬基数 × 组织绩效系数

× 个人绩效系数

组织绩效系数依据公司年度经营目标的考核结果确定，计算公式如下：

组织绩效系数 = 年度经营业绩责任书考核得分 ÷ 100。

个人绩效考核系数的确定见本办法第十五条。

绩效薪酬基数与基本薪酬相同。

董事会薪酬与考核委员会可根据公司业绩、行业发展等情形，在年度绩效评价结束之后，提出薪酬调整方案，并提交董事会审议。

董事及高管月度发放的薪酬中，超出基本薪酬的部分为预发绩效薪酬，将纳入年度绩效共同考核。若根据考核结果需扣减预发绩效薪酬，则应相应追回。

2. 年度经营目标与考核的实施细则在《年度经营目标与考核方案》中作出规定。绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价完成后支付，绩效评价应依据经审计的财务数据进行。

第十条 特殊贡献奖

特殊贡献奖是对正常生产经营之外所发生的重大事项而设立的专项奖励，奖励对象为高级管理人员。

在以下情形中，高级管理人员可获得特殊贡献奖，具体奖励金额需提报至董事会批准：

1. 公司在经营战略上实现突破、业绩大幅增长、成功扭亏为盈、化解重大风险以及解决重大经营难题；
2. 公司取得重大管理创新、科技创新成果，投资成效显著，

公司或个人获得政府、行业、集团等给予的特别嘉奖。

第十一条 福利补贴

董事及高级管理人员福利补贴依据公司《福利管理制度》等相关规定执行。

第十二条 中长期激励

中长期激励与中长期考核评价结果挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十三条 薪酬调整

董事会可依据公司经营效益状况、市场薪酬水平的变动情况以及公司的经营发展战略等，对公司高管的薪酬标准进行调整。

第四章 绩效考核

第十四条 考核周期

公司年度绩效考核周期为每年的1月1日至12月31日，需在每年3月31日前完成上一年度的绩效考核工作。

第十五条 公司考核目标

公司年度经营指标由经济指标、管理指标两部分组成。

1. 经济指标

经济指标包括营业收入、净利润等，具体考核计分规则由薪酬与考核委员会另行制定。

2. 管理指标

管理指标评价主要从战略落地、组织建设、科技创新等方面

进行考核。

第十六条 董事及高管个人绩效考核等级

董事及高管个人绩效考核主体及权重如下：

董事长由董事会薪酬与考核委员会直接考核；总裁由董事长负责考核；副总裁由董事长（权重 40%）与总裁（权重 60%）共同考核；财务负责人由董事长（权重 60%）与总裁（权重 40%）共同考核；董事会秘书由董事长负责考核。

董事及高管个人绩效考核结果等级对应的系数范围：

等级	数值范围
A	1.3—1.5
B+	1.0—1.3
B	0.8—1.0
C	0.5—0.8
D	0

第十七条 考核评价

每个考核年度结束后，公司人力资源部依据董事会批准下达的经营目标值与实际完成值对比，将董事及高管考核结果及绩效薪酬的方案提交至薪酬与考核委员会审核，报董事会批准。

第十八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第五章 监督与管理

第十九条 激励约束条件

（一）高级管理人员在年度内入职 6 个月以上不满一年的，

按在职月份计算年度绩效薪酬；不满6个月的不计算年度绩效薪酬。

（二）高级管理人员在年度内，因个人原因离职或被免职的，任职超过6个月按在职月份计算年度绩效薪酬；任职不满6个月的不计算年度绩效薪酬。

（三）高级管理人员解除任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十条 止付追索

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等予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反忠实义务或勤勉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等，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等进行全额或部分追回。

公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴等的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

1. 《公司法》第一百七十八条规定的不得担任公司董事、高级管理人员的；

2. 被中国证监会采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的证券市场禁入措施的；

3. 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
4. 严重失职或者滥用职权的；
5. 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
6. 公司董事会认定的严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第二十一条 董事及高级管理人员兼职报酬约定

公司董事及高级管理人员兼任其他职务的，以一个主要岗位为准，不得多头兼得；除本方案考核管理的年薪奖励外，一律不得另外领取其他各种名义的工资、奖金、劳务报酬等。

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等的规定执行。本制度如与国家法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时，以国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责制定、修订和解释。

第二十四条 本制度经公司股东会审议，生效期追溯至 2026 年 1 月 1 日。