

江门市科恒实业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江门市科恒实业股份有限公司（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和约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，促进公司持续、稳定、健康发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《江门市科恒实业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象：

董事会成员：包括非独立董事和独立董事；

高级管理人员：包括公司董事会聘任的经理（总裁）、副经理（副总裁）、董事会秘书、财务负责人（财务总监）以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 本制度遵循以下原则：

（1）长远健康发展的原则，薪酬管理与公司长期发展战略相适应，体现公司的价值取向和企业文化，支持公司经营发展战略的实现及健康、可持续发展；

（2）按绩取酬的原则，董事、高级管理人员年度薪酬标准应与公司业绩和规模相符，并参考同行业薪酬水平，保持其薪酬的市场竞争力；

（3）绩效导向的原则，将绩效表现和薪酬挂钩，实现责任风险与收益对等的有效激励；

（4）责权利相结合的原则，总体薪酬水平与承担的管理责任、权限相适应；

（5）激励与约束并重的原则，薪酬发放应与考核结果及激励机制挂钩。

第五条 公司建立健全工资总额决定机制，强化工资与效益联动，公司工资总额与经济效益挂钩。结合公司发展战略、年度生产经营目标和经济效益、市场薪酬水平，统筹兼顾公司可持续发展与员工合法权益，合理确定年度工资总额。

公司董事、高级管理人员薪酬应在当年度核定的工资总额内确定。

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。若公司发生亏损，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。

第二章 薪酬管理机构

第六条 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构。

中国共产党江门市科恒实业股份有限公司委员会是董事、高级管理人员薪酬管理的前置研究机构，听取、研究讨论董事、高级管理人员薪酬管理制度及薪酬方案，并提出相关建议。

第七条 薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员薪酬与考核方案，明确薪酬确定依据和具体构成；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定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

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。

第八条 董事薪酬方案由公司股东会决定，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，并予以披露。在董事会或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。

第三章 薪酬结构和标准

第九条 公司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收入等组成，其中，基本薪酬根据所任职位的价值、责任、能力等因素确定；绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 60%；计发原则以公司经营业绩和个人绩效考核为依据，根据经营考核指标及专项考核指标的实际完成情况确定。

第十条 公司应参照行业水平、发展战略及岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通员工之间的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线以及高层次、高技能人才倾斜，并促进普通职工薪酬水平的合理增长。

第十一条 公司董事薪酬

独立董事：公司对独立董事实行津贴制，按公司《董事津贴管理制度》执行。独立董事津贴不属于本制度规定的薪酬范围。

非独立董事：非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，按本制度高级管理人员的薪酬执行；同时兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职务薪酬标准执行，均不再额外领取董事津贴。非独立董事未在公司担任除董事以外职务的实行津贴制，按公司《董事津贴管理制度》执行，不适用本制度。

第十二条 高级管理人员的薪酬

薪酬与考核委员会根据各岗位的工作性质及所承担的责任、风险、压力等以及各岗位人员的胜任能力，明确年度薪酬标准、依据及构成。每年高级管理人员薪酬的具体数额由薪酬与考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定，并在公司年度报告中披露。

高级管理人员的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等。

1、基本薪酬按月发放。基本薪酬根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，结合同行业、同地区的薪酬水平作适当优化、调整。

2、绩效薪酬由薪酬与考核委员会根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果确定。

公司建立绩效薪酬递延支付机制，递延支付的具体适用情形、相关人员、递延比例及实施安排根据相关规定执行。

3、中长期激励收入为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案及实施标准由公司根据国家相关法律、法规等另行制定和审议。

4、公司可根据实际情况设置与经营利润改善强相关的其他激励，旨在激励各事业部及公司显著改善年度财务表现（如扭亏为盈或净利润显著增长），具体方案及实施标准由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第四章 绩效考核与薪酬调整

第十三条 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。绩效考核应当根据公司总体战略目标和年度经营目标，按照经营业绩进行考核。

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。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第十四条 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。

公司应当确定董事、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，绩效评价应当根据经审计的财务数据开展。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展需要，可以根据同行业薪酬水平、所在地区薪酬水平、通胀水平、公司盈利状况、公司组织结构调整及岗位调整或职责变化等因素进行调整。

调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。调整结果及时履行信息披露义务。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家相关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十七条 公司董事及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、实际绩效表现等情况计算薪酬并予以发放。

第十八条 如公司当年经济效益下降或业绩完成值低于上一年的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上应下降或不增长。公司当年新增亏损的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上应根据亏损程度相应下降。公司亏损严重或接受公共资金纾困的，董事、高级管理人员薪酬总水平应从严控制。如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，而公司董事、高级管理人员平均绩效年薪未相应下降的，应当披露原因。公司对属于行业内“高精尖缺”科技领军人才及其他顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一事一议”的协议薪酬分配办法。

第十九条 董事及高级管理人员在工作中违反义务给公司造成损失的，或对财务造假、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对应年度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。

第二十一条 董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其责任的权利。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修订与废止时亦同。

第二十四条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

江门市科恒实业股份有限公司

二〇二六年六月