

# 宏工科技股份有限公司

## 薪酬管理制度

(2026年6月)

### 第一章 总则

**第一条** 为了进一步完善宏工科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬体系，加强和规范对公司董事和高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“公司法”）、《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《宏工科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》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、高级管理人员及全体员工。

本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括内部董事、外部董事及独立董事。本制度所称内部董事，是指与公司之间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。本制度所称外部董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。本制度所称独立董事，是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》等相关规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事。

本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

#### 1、公平原则

(1) 公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；

(2) 公司内部各岗位的薪酬体现该岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。

- 2、与绩效挂钩的原则
- 3、短期与长期激励相结合的原则
- 4、激励与约束相结合的原则

## **第二章 管理机构**

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员等进行考核并确定薪酬的管理机构。公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会开展公司薪酬方案的实施。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

## **第三章 薪酬结构**

**第六条** 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。

**第七条** 公司内部董事、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部分构成，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百分之五十。具体如下：

(1) 基本薪酬：根据工作能力、工作岗位、市场薪资行情等因素确定。

(2) 绩效薪酬：绩效薪酬包括月度绩效薪酬、年度绩效薪酬。绩效薪酬以公司年度经营目标为考核基础，并根据月度、年度实际绩效完成情况核定。

(3) 中长期激励收入：根据公司经营发展的需要建立长效激励机制，具体的中长期激励方案经公司有权机构审议批准后实施。

(4) 其他薪酬福利：按照法律法规、规范性文件以及公司规定执行。

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第九条** 外部董事、独立董事津贴数额由公司股东会审议决定。外部董事、独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会及股东会等）所需的合理费用由公司承担。

内部董事不另行发放津贴。

## 第四章 薪酬发放

**第十条** 董事、高级管理人员及全体员工薪酬的发放原则如下：

（1）基本薪酬按月发放。独立董事、外部董事津贴于股东会审议通过后按公司规定发放。

（2）月度绩效薪酬根据核定的个人绩效月度分解指标的完成情况，与基本薪酬一同按月发放。

（3）内部董事、高级管理人员年度绩效薪酬和中长期激励收入以公司经营目标及个人绩效的完成情况为评价依据，每年度核定。年度绩效薪酬采用分阶段发放机制：可根据财务出具的初步年度财务数据完成绩效评价后先行支付部分年度绩效薪酬；一定比例的年度绩效薪酬，需待年度报告披露后、根据经审计的财务数据进行绩效评价后支付，同时核定是否需要进行调整、补发或追回等。内部董事、高级管理人员的年度绩效评价需报公司董事会薪酬与考核委员会予以确定。中长期激励收入的发放按照中长期激励方案、法律法规、规范性文件以及公司规定执行。

（4）其他薪酬福利的发放按照法律法规、规范性文件以及公司规定执行。

公司可以结合行业特征、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。

员工的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- 3、因个人原因擅自离职的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

**第十二条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪酬增幅水平；
- 2、通胀水平；
- 3、公司经营状况；
- 4、个人的连续绩效达成情况；
- 5、公司的战略调整或岗位发生变动的个别调整。

**第十四条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 止付追索

**第十五条** 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。

**第十六条** 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。

## 第七章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜或与不时颁布的法律、行政法规、其他规范性文件以及公司章程的规定相冲突的，以法律、行政法规、其他规范性文件以及公司章程的规定为准。

**第十八条** 本制度由董事会负责解释及修订，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

宏工科技股份有限公司

二零二六年六月