

# 中控技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善中控技术股份有限公司(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,健全公司薪酬管理体系,促进公司持续、稳定、健康发展,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《中控技术股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)等相关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

**第二条** 本制度适用以下人员:

- (一) 董事会成员:包括公司非独立董事和独立董事;
- (二) 高级管理人员:包括公司董事会聘任的董事长、总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 竞争力原则:薪酬水平与公司规模、业绩匹配,同时兼顾市场薪酬水平;
- (二) 责权利统一原则:薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配;
- (三) 均衡性原则:短期薪酬与长期激励相结合原则;
- (四) 激励约束并重原则:薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配机制、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案;负责审查公司董事、高级管理人员履行职责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。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定,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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

**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、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成与标准

## **第七条 董事薪酬**

（一）非独立董事（含职工代表董事）：在公司任职的非独立董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另外领取董事津贴；未在公司任职的非独立董事以固定津贴形式领取报酬，不享受公司其他薪酬、社保或福利等待遇，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。。

（二）独立董事：实行津贴制度，独立董事以固定津贴形式领取报酬。除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等。独立董事的津贴标准由董事会制订方案，股东会审议通过后执行。

## **第八条 高级管理人员**

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。

（一）基本薪酬：参考同行业薪酬水平，并结合职位、能力、岗位职责以及市场薪资行情综合确定，按月发放。

（二）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。公司确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露和绩效评价完成后支付，绩效评价应以经审计的公司财务数据为依据。

（三）中长期激励收入：包括但不限于股权激励、员工持股计划等。中长期激励的确定和支付以绩效评价为重要依据。

## **第四章 绩效考核与薪酬发放**

**第九条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。在经营年度中，如经营环境、市场薪酬水平变动以及公司经营战略等因素发生重大变化，董事会薪酬与考核委员可适当调整董事和高级管理人员工作计划和目标。对于公司董事、高级管理人员薪酬考核调整方案，由董事会薪酬与考核委员会牵头制定，并报公司董事会批准。

**第十条** 在公司担任具体职务的非独立董事及高级管理人员，其薪酬发放按照公司内部薪酬发放制度执行。

**第十一条** 独立董事及未在公司任职的非独立董事的津贴原则上按照公司聘用合同的约定按时发放。在公司任职的非独立董事（包含职工代表董事）、高级管理人员的薪酬的发放按照公司相关工资制度执行。

**第十二条** 公司发放董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。公司按照国家和公司的相关规定，从薪酬中扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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，公司应当在年度报告中披露具体原因，并在公司内部审议程序中说明董事、高级管理人员薪酬安排是否符合业绩联动要求。

**第十五条** 经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、高级管理人员薪酬的补充。

## **第五章 责任追溯与薪酬止付追索**

**第十六条** 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。

**第十七条** 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- （三）严重违反公司有关规定，或严重失职、滥用职权，或严重损害公司利益的其他情形。

(四) 董事会、股东会认定的其他严重违规情形。

**第十八条** 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。

**第十九条** 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚或者解聘职务等处罚。

**第二十条** 会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第二十一条** 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

**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。

## 第六章 附则

**第二十三条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十四条** 本制度自公司股东会审议通过后生效，修订时亦同。

**第二十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

中控技术股份有限公司董事会

二〇二六年四月