

证券代码：920866

证券简称：绿亨科技

公告编号：2026-032

## 绿亨科技集团股份有限公司

### 董事、高管薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

本制度经公司 2026 年 4 月 10 日第四届董事会第六次会议审议通过，尚需股东会审议通过。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

### 董事、高管薪酬管理制度

#### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善绿亨科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范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》和《绿亨科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明的原则；
- （二）与公司长远利益相结合原则；
- （三）与责、权、利相结合的原则；
- （四）与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则；

(五) 激励与约束并重的原则。

**第三条** 本制度适用对象为董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

(一) 独立董事：指不在公司担任除董事及董事会专门委员会委员以外的其他职务，并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的关系的董事；

(二) 外部董事：指非公司或公司控股股东员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；

(三) 内部董事：指公司或公司控股股东员工担任并且领取薪酬的其他董事；

(四) 职工代表董事：指通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的公司职工董事；

(五) 高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

**第四条** 公司董事会负责对董事、高级管理人员进行薪酬制定及考核，依据《公司章程》等负责起草或者提议修改公司董事、高级管理人员薪酬以及绩效考核管理办法，审查公司董事、高级管理人员年度绩效考核方案。

**第五条** 公司总经理负责拟定公司高级管理人员年度绩效考核方案；拟定副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员的年度工作考核指标，提交公司董事会审议。

**第六条** 董事会下设的薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查公司董事及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。

薪酬与考核委员会对董事会负责，薪酬与考核委员会的提案提交董事会审议决定。薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬政策与方案，须经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施，高级管理人员的薪酬政策与方案需经董事会批准

## 第二章 薪酬结构、标准与支付

**第七条** 公司董事的薪酬构成：

(一) 独立董事：公司独立董事如在公司领取独立董事津贴的，按月支付；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

(二) 外部董事：公司不向外部董事发放津贴，外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用，由公司承担。

(三) 内部董事：公司内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成。基本薪酬依据公司职务发放，绩效薪酬依据其年度经营管理业绩予以考核以后一次性发放；公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核管理办法执行。公司对内部董事不再另行发放董事津贴。

(四) 职工代表董事：公司职工代表董事是公司的员工，其领取的薪酬为岗位薪酬，由公司管理层对其进行岗位考核，不再另行领取董事津贴。

**第八条** 公司内部董事及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（包括经营绩效奖励、增量绩效奖励）、竞业与保密补偿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：依据其在公司担任的职务等确定，按月发放。

(二) 绩效薪酬：根据其年度考核结果确定，其中绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

(三) 中长期激励收入：股权激励计划、员工持股计划等。

公司可根据经营指标完成情况预测预提内部董事、高级管理人员的绩效薪酬，但每年应当结合行业惯例与公司实际经营情况确定内部董事、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，并于次年 6 月 30 日前兑付完毕。

**第九条** 鉴于外部经营环境及公司经营业绩的变化，由董事会对董事、高级管理人员薪酬标准进行调整，并提交公司股东会审议，前述人员薪酬以董事会、股东会审议通过后的标准实施。董事、高级管理人员薪酬标准调整依据主要为：

(一) 行业薪酬及增幅水平；

(二) 物价水平；

(三) 公司盈利情况；

(四) 薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整。

**第十条** 股东会授权公司董事会对董事及高级管理人员进行薪酬的审议确认，并在年度报告中予以披露。

### 第三章 考核评价

**第十一条** 公司对内部董事、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、降职处分或者解聘职务等处罚。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予发放薪酬及津贴：严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；严重损害公司利益的；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分或者被北京证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的。

**第十三条** 公司内部董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

### 第四章 薪酬的止付追索

**第十四条** 公司因财务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。

公司董事、高级管理人员在任期内违反义务或出现重大失误给公司造成损失，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。

止付追索机制适用于已离职或退休的上述人员。

## 第六章 附 则

**第十五条** 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、《公司章程》及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

**第十六条** 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

绿亨科技集团股份有限公司

董事会

2026年4月13日