

中简科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度
(草案)

二〇二六年四月

第一章 总则

第一条 为进一步规范中简科技股份有限公司（以下简称公司）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事及高级管理人员有效地履行其职责和义务，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，以更好地促进公司健康、稳定且持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和规范性文件规定及《中简科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，并结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事：包括公司非独立董事、独立董事；

独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任董事以及其他职务的非独立董事；

（二）高级管理人员：总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 本制度所称薪酬均指税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分支付给个人。公司代扣代缴事项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、住房公积金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。

第四条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员工资总额实施预算管理。其薪酬与考核以公司经济效益为出发点，结合公司年度经营计划、高级管理人员分管工作目标开展综合考核，并根据考核结果确定年度薪酬分配；同时根据公司经营状况、同行业薪酬水平、社会通胀水平及个人岗位调整等情况，对薪酬进行适时调整。薪酬标准确定遵循以下原则：

（一）按劳分配与责、权、利相结合的原则：薪酬水平与岗位责任、个人业务能力、为公司目标的实现所作出的贡献等相结合，并遵循按劳分配的原则；

（二）长远发展原则：总体薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

(三) 激励与约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

(四) 公开、公正、透明的原则：薪酬水平符合公司实际经营与发展情况，同时与行业、地区发展水平相符。

第五条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

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职工的薪酬分配比例，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，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第七条 董事的薪酬（津贴）方案经董事会薪酬与考核委员会制定并经董事会审议通过后，提交股东会审议通过后实施；高级管理人员的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会制定后，提交董事会审议通过后实施。

公司董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第八条 公司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。

公司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。

第九条 公司建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬确定依据和具体构成、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。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

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。

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。

第十条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会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。

第三章 薪酬的标准与发放

第十二条 公司董事薪酬

（一）独立董事：公司独立董事实行津贴制度，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权或应公司邀请出席会议所需的合理费用据实报销；

（二）外部董事：公司可向外部董事发放津贴，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所或应公司邀请出席会议需的合理费用据实报销；

（三）内部董事：公司内部董事原则上仅根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

独立董事及外部董事津贴的标准需结合行业、地区的薪酬水平以及本地区其他上市公司独立董事的津贴水平等确定。

第十三条 内部董事及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构成，按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司年度经营业绩等因素综合评定薪酬，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。其中：

（一）基本薪酬：根据内部董事或高级管理人员所在职位的价值、岗位责任、个人能力、市场薪资情形等因素，结合行业薪酬水平确定年度的基本薪酬，基本薪酬按月发放；

（二）绩效薪酬：与公司年度经营目标、公司绩效管理体系挂钩，结合公司年度经营业绩、部门业绩指标及个人业绩表现等因素综合评估，绩效评价依据经审计的财务数据开展。绩效薪酬按月度及年度发放。年度发放的部分由公司在年度报告披露和绩效评价后支付；

（三）中长期激励收入：包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案由公司根据国家相关法律法规及《公司章程》规定等另行制定并履行相关决策程序。

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以绩效评价为重要依据。

第十四条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第十五条 公司董事、高级管理人员任职薪酬与津贴，自董事经股东会、高级管理人员经董事会批准任职当日起计算。

第四章 薪酬的调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，可以随着宏观经济环境、公司业务发展、经营状况的变化作相应的调整，以适应公司发展需要，并经董事会或股东会批准后执行。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬/津贴调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司实际经营状况；

（四）公司发展战略、组织结构调整及岗位变动。

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时，应在董事、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，若董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第五章 止付追索

第十九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬/津贴并予以发放。公司董事、高级管理人员自愿放弃享受或根据相关规定要求不能享受或领取薪酬/津贴的，其本人明确后，公司将停止向其发放相关薪酬/津贴，且以后不再补发。

第二十条 经公司股东会、董事会审议通过，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬（津贴）或不予发放，或追回已发放薪酬（津贴）的部分或全部：

（一）任职期间或履行职责过程中存在重大过失、舞弊，违反法律法规、监管规定、公司章程及公司重要管理制度的行为；

（二）其个人行为严重损害公司利益（例如，占用公司资金且拒不归还、

违规提供担保)、造成公司重大经济损失或对公司声誉造成重大不利影响的;

(三) 严重失职(例如,连续两次以上无故缺席会议且拒绝改正)或者滥用职权的;

(四) 被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的;

(五) 因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚或者市场禁入的;

(六) 离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的;

(七) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的,以及给公司造成重大损失的其他情形。

第二十二条 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。

第二十三条 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

第二十四条 公司高级管理人员因故请假、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。

第二十五条 本制度未尽事宜,按国家相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行;如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或者经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时,按有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十六条 本制度由董事会负责制定、修改和解释,并报股东会审议。

第二十七条 本制度经股东会审议通过后生效,并追溯至 2026 年 1 月 1 日起生效。

二〇二六年四月