

赞宇科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善赞宇科技集团股份有限公司（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，有效调动董事、高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，提高公司的经营管理效益。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）内部董事：指与公司签订劳动合同担任公司某一职务并负责管理有关事务的非独立董事；

（二）外部董事：指非由公司员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的董事；

（三）独立董事：指不在公司担任除董事外的其他职务，公司按照相关规定聘请的，且与公司及主要股东、实际控制人不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（四）高级管理人员：指公司总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总工程师以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司高管人员绩效考核与薪酬分配遵循以下原则：

（一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（二）总体薪酬水平与公司效益及分管工作目标挂钩的原则；

（三）薪酬与公司长远利益相结合，促进公司持续健康发展的原则；

（四）有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则；

（五）公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第四条 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。

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。

若公司业绩亏损，公司应当在董事、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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构，在董事会的授权下，负责以下内容：

- （一）负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；
- （二）制定、审查公司董事和高级管理人员的薪酬政策与方案；
- （三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司行政人力中心、财务中心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，以及薪酬日常发放管理工作。

第三章 薪酬的构成与支付

第七条 董事薪酬的构成与标准：

（一）在公司担任具体职务且不兼任公司高级管理人员的内部董事按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等，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，不再领取津贴。

兼任公司高级管理人员的非独立董事，其考核按照高级管理人员相关规定执行，以高级管理人员身份领取薪酬，不再领取董事薪酬、津贴。

（二）公司独立董事实行津贴制度，其津贴标准为8万元人民币/年（含税），按季发放。独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责所需的合理费用由公司承担。

（三）公司外部董事不领取津贴、薪酬。外部董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 高管人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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：根据高级管理人员的学历、工作年限、职务和所任职位的

价值、责任、能力以及市场薪资行情等因素确定。

(二) 绩效薪酬：以公司经营目标为考核基础，根据考核期内公司实现的经济效益以及个人岗位履职情况综合核定。

高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第九条 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据月度或年度考核结果发放。公司发放的董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。

第十条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的奖金或奖励等。

经公司董事会审批，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。专项奖励实行一事一议，由董事或高级管理人员提出，薪酬与考核委员会审核，报董事会审议批准，其中，涉及董事的专项奖励需提交股东会审议批准。

第十一条 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绩效薪酬并予以发放。

第十二条 公司董事、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，具体以当年实际情况为准。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十三条 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。

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。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放绩效薪酬：

- 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监会予以行政处罚的；
- 3、经营决策失误导致公司遭受重大损失的；

4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 考核与实施程序

第十五条 绩效薪酬考核指标应包括如下几个方面：

(一) 内部董事、高级管理人员团队年度考核指标完成情况；

1、销售目标；2、利润总额；3、净资产收益率；4、应收账款周转率；
5、研发目标；6、质量目标；7、重大生产事故；8、重大环境污染及安全
事故。

(二) 完成公司年度经营计划和目标确定的分管工作目标及重点工作的情况；

(三) 政治、思想和职业道德表现，遵守法律法规和公司规章制度情况；

(四) 工作态度和管理、专业与学习能力。

经薪酬与考核委员会考核，具体按照考核细则执行。

第十六条 在董事会确定公司年度经营目标之后，内部董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书。

第十七条 内部董事、高级管理人员的目标责任书由董事会薪酬与考核委员会会同相关职能部门，根据公司的总体经营目标及各内部董事、高级管理人员所分管的工作提出，由薪酬与考核委员会审核确认。目标责任书应对内部董事、高级管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。

第十八条 内部董事、高级管理人员签订的目标责任书将作为对其年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，总经理拟定新的考核指标，由董事长确认，并由薪酬与考核委员会核准。

薪酬与考核委员会对公司内部董事、高级管理人员考评程序如下：

(一) 公司内部董事、高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职；

(二) 薪酬与考核委员按薪酬管理制度及目标责任书对内部董事、高级管理人员进行绩效评价；

(三) 经济考核指标中考核数据来源由公司财务中心或其它有关部门提供与核定；

(四) 薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬制度提出内部董事、高级管理人员的绩效薪酬数额和奖惩方式。

第十九条 经营年度结束后薪酬与考核委员会应完成内部董事、高级管理人员的薪酬考核工作，并将考核结果通知考核对象。

第二十条 内部董事、高级管理人员在工作中有重大失职、所分管业务范围内发生重大安全、环境污染事故及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，根据造成损失的程度，相应扣减绩效薪酬直至不予发放。

第二十一条 内部董事、高级管理人员在收到绩效考核结果通知后，如有异议可在收到通知后一周内向董事会薪酬委员会提出申诉，由董事会作出处理。

第五章 薪酬调整

第二十二条 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。

第二十三条 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：每年通过公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

3、公司盈利状况；

4、公司组织结构调整；

5、岗位发生变动的个别调整。

第六章 附 则

第二十四条 本制度经公司董事会拟定，经股东会审议通过后正式实施。修订时亦同。本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规及规范性文件的规定和《公司章程》的规定。本制度与法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

赞宇科技集团股份有限公司

董事会

2026年4月21日