

万马科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总 则

第一条 为健全万马科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等相关法律、法规、规范性文件和《万马科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）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及总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人（本公司称财务总监）等经董事会审议通过的高级管理人员。

第三条 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。公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事报酬事项由股东会决定。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。

高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 薪酬与考核委员会是公司董事会经股东会批准设立的专门工作机构，主要负责制定、审查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政策与方案，对董事会提出建议；

- (一) 董事、高级管理人员的薪酬；
- (二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (四) 法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

第六条 公司人力资源部负责做好有关董事及高级管理人员薪酬方案提交决策的前期准备工作，根据公司主要财务指标和经营目标的完成情况，提供非独立董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况，并提供按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据。

第三章 薪酬标准和方案

第七条 公司的工资总额决定机制为：公司对董事、高级管理人员的工资总额按照经济绩效和经济目标等决定当年预算总额。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配，并根据公司经营状况、同行业薪酬增幅水平、社会通胀水平及公司组织结构的变化等情况适时进行调整。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

(一) 参照《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事一定的固定津贴，经董事会、股东会审议通过后确定。

(二) 公司董事在公司担任管理职务者，按照所担任的管理职务领取薪酬，未担任管理职务的董事，不在公司领取薪酬；

(三) 公司高级管理人员实行绩效年薪制，年薪标准根据公司效益、行业薪资水平、岗位职责、个人履职能力等因素核定，并与目标责任挂钩。高级管理人员薪酬由基础薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。

1、基础薪酬：主要依据岗位职责、行业薪酬水平、地区收入水平等因素确定，属固定部分。

2、绩效薪酬：根据公司年度经营绩效、个人岗位绩效考核等综合考量，根据最终考核结果确定，属浮动部分。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。

3、中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、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，具体激励方案由公司根据实际情况制定。

第四章 薪酬的发放

第九条 公司独立董事的津贴按月度发放。

第十条 公司高级管理人员、在公司任职的董事的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 董事薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司代扣代缴。

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）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十二条 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，按其实际任期计算并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十三条 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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于岗位调整、同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略或组织结构调整等方面。

第六章 中长期激励计划

第十五条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十六条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案、员工持股计划等并提交董事会、股东会审议。中长期激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

第十七条 公司董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励方案草案是否有利于上市公司的持续发展,是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表意见。

第七章 约束与追索机制

第十八条 如公司出现因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述情形时,应及时对董事、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。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会制定、审查董事、高级管理人员的止付追索安排方案,评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。公司最终决定启动追索扣回程序的,由公司人力资源部、财务管理部牵头负责具体追索扣回事宜,其他相关部门予以配合。

第八章 附则

第二十一条 本制度由公司董事会审议通过后,并经公司股东会审议通过之日起生效并实施,修改时亦同。

第二十二条 本制度未尽事宜,按国家有关法律、法规、《公司章程》及其他规范性文件执行;本制度如与国家有关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的,以国家有关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

万马科技股份有限公司

2026年4月21日