

尤洛卡精准信息工程股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全尤洛卡精准信息工程股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励与约束机制，规范薪酬管理，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司以下人员：

（一）公司董事会的全体成员，包括非独立董事、独立董事；

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 本制度遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬体系服务于公司发展战略和经营目标，与公司长期利益保持一致；

（二）公平合理原则：薪酬水平与公司规模、业绩、市场薪酬水平相适应，体现岗位价值与责任对等；

（三）激励与约束并重原则：将薪酬与绩效评价结果紧密挂钩，实现有效激励，同时建立严格的约束与追责追索机制；

（四）合规透明原则：薪酬管理程序、决策过程及结果符合法律法规与监管要求，并按规定充分披露。

第二章 管理机构与决策程序

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责董事及高级管理人员薪酬管理，其主要职责包括：

（一）研究、拟定董事、高级管理人员的薪酬管理制度及方案；

- (二) 研究制定董事、高级管理人员的绩效评价标准与办法；
- (三) 组织实施对董事、高级管理人员的绩效评价；
- (四) 监督本制度的执行情况，并对薪酬体系的合理性、有效性进行定期评估；
- (五) 董事会授权的其他薪酬管理相关事宜。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定。公司人力资源部、财务部等相关部门负责协助委员会开展工作，具体执行薪酬的核算、发放与日常管理工作。

第六条 公司董事的薪酬方案经董事会审议后，提交股东会批准；公司高级管理人员的薪酬方案须经董事会审议批准，并向股东会说明。

公司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。

第三章 薪酬构成与支付

第七条 董事、高级管理人员的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入。

独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议确定。

第八条 基本薪酬根据岗位价值、责任、市场水平等因素确定，为固定报酬；
绩效薪酬分为月度绩效奖金和年度绩效奖金，根据经营业绩、个人绩效评价结果浮动发放；

中长期激励收入根据股权激励计划、员工持股计划等方案获得，旨在激励长期价值创造。

第九条 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。

绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十条 绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织实施，必要时可委托第三方

专业机构进行。

第十一条 绩效评价以经审计的财务数据为主要依据，结合战略目标达成、风险管理、履职情况等多维度综合评价。

独立董事的履职评价可采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十二条 月度绩效奖金每季度评价一次，根据该季度内各项评价指标的完成情况综合确定，并于评价结束后的下一季度分月发放。

年度绩效奖金根据全年业绩指标完成情况及年度绩效评价结果核定，在年度报告披露及绩效评价结束后支付。

第四章 约束、追索与调整机制

第十三条 董事、高级管理人员出现下列情形之一的，公司有权根据情节轻重，经董事会或股东会审议（相关董事需回避），决定不予发放、扣减、追回其相应期间或年度的绩效薪酬、中长期激励收入：

（一）因重大违法违规行为被行政处罚或自律处分；

（二）严重失职、渎职，给公司造成重大经济损失或声誉损害；

（三）对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有直接或主要管理责任；

（四）违反忠实、勤勉义务或公司其他重要规定，董事会认定的其他严重不当行为。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，对相关人员的绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并追回超额发放部分。

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬体系根据公司经营状况、发展战略、市场薪酬水平及通货膨胀等因素定期评估与动态调整，调整时履行相应的审议程序与披露义务。

第十六条 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时，应当披露原因。

第五章 附则

第十七条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释。未尽事宜或与日后颁布的国家法律法规、监管规定或《公司章程》相抵触的，以法律法规、监管规定及《公司章程》为准。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

尤洛卡精准信息工程股份有限公司

二〇二六年三月