

# 武汉帝尔激光科技股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善武汉帝尔激光科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司高级管理人员的工作积极性，提升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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的公司高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

（一）以岗位价值为基础，坚持绩效优先，体现与公司收益共享、风险共担的价值理念；

（二）与公司效益及工作目标挂钩，与公司可持续发展相协调；

（三）坚持激励与约束并重，体现结果导向；

（四）公开、公正、透明。

### 第二章 工资总额决定机制与管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是拟定高级管理人员薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并根据其拟定的考核标准，进行监督和核实方案实施情况的管理机构。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准及发放

第六条 公司高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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。

第七条 高级管理人员薪酬根据其在公司（含子公司）担任的实际岗位职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核结果领取薪酬，其薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等构成，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 50%。

基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据董事会薪酬与考核委员会考核结果确定并发放，薪酬与考核委员会设置一定比例的与公司年度经营业绩相挂钩的绩效薪酬，且该部分绩效薪酬依据经审计的财务数据开展绩效评价，在年度报告披露和绩效评价后支付。

董事兼任高级管理人员职务的，按照本制度执行，不再另行领取董事津贴。

第八条 公司高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。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。

第九条 公司高级管理人员因换届、改选等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

## 第四章 薪酬止付追索

第十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对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。

第十一条 公司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。

## 第五章 薪酬调整

第十二条 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。

第十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。如公司亏损的，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十四条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年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）公司盈利状况；

（四）组织结构调整。

## 第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜或与本制度生效后颁布的法律、行政法规、其他有关规范性文件或《公司章程》不一致时，以法律、行政法规、其他有关规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度经董事会审议批准后生效，修改亦同。本制度由公司董事会负责解释。本制度生效执行后，原《高级管理人员薪酬与绩效管理制度》废止。

武汉帝尔激光科技股份有限公司董事会

2026年3月27日