

## 创远信科（上海）技术股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

公司于2026年3月31日召开第八届董事会第二次会议，审议了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 第一章 总则

**第一条** 为规范创远信科（上海）技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全激励与约束机制，促进公司持续、健康、稳定发展，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》、《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律法规、规范性文件和《创远信科（上海）技术股份有限公司章程》（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** 本制度适用于以下人员：

（一）独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及其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；

（二）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，指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（三）高级管理人员：指公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平、公正、公开原则；

（二）责、权、利相结合的原则；

（三）与公司战略目标、经营绩效、风险控制相结合的原则；

（四）短期与长期激励相结合的原则；

（五）激励与约束相结合的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

独立董事专门会议应对公司董事、高级管理人员的薪酬进行审议。

**第五条** 公司人力资源部等有相关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准和支付

**第六条** 工资总额决定机制

(一) 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类补贴等。

(二) 董事、高级管理人员的工资总额与市场发展相适应，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

(三) 公司应当结合行业水平、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。

(四) 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬需要相应下降，未相应下降的，应当披露原因。

(五) 公司对于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

#### 第七条 公司董事的薪酬

(一) 独立董事：公司应当给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴，津贴标准由董事会制定方案，并经股东会审议通过。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

(二) 非独立董事：未在公司担任其他职务的非独立董事，公司可向其发放津贴，津贴标准由董事会制定方案，并经股东会审议通过。其出席董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销；在公司担任其他职务的非独立董事根据其担任的董事以外的具体职务领取相应的薪酬，不再发放董事津贴。

#### 第八条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励及福利补贴组成：

(一) 基本薪酬：根据高级管理人员担任岗位及职务，并参考市场薪资行情等因素确定。

(二) 绩效薪酬：根据公司年度经营目标、个人履职情况、及个人考核结果等因素浮动发放。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。

(三) 中长期激励：公司实施的股权激励、员工持股计划等激励方案。

(四) 福利补贴：依法享受社保、公积金等福利，依公司政策享受的餐补、工龄、生日津贴等补贴。

#### **第九条 公司董事、高级管理人员薪酬调整**

公司董事、高级管理人员薪酬随着公司经营状况的变化应该作相应的调整，以适应公司发展需要。薪酬调整可结合以下因素确定：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 通货膨胀水平；
- (三) 公司经营情况，以及本人业绩达成情况；
- (四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。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。

## 第十条 薪酬发放

(一) 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴事项，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：依法缴纳的个人所得税；各类社会保险、住房公积金等由个人承担的部分；国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

(二) 独立董事和不在公司担任其他职务的董事，其董事津贴按年发放，不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核。

(三) 在公司担任其他职务的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

(四) 在公司担任其他职务的董事、高级管理人员的绩效薪酬以公司年度经营目标为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，根据个人绩效完成情况进行考核，考核结果作为绩效薪酬发放的依据。年终绩效薪酬于绩效考核后发放；同时，依据经审计的财务数据和对董事及高级管理人员的业绩考核结果，确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核后结算支付。

(五) 董事、高级管理人员的中长期激励收入发放按相关激励计划执行。

**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薪酬并予以发放。发生以下任一情形的，公司不予发放：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

#### **第四章 薪酬止付追索机制**

**第十二条** 公司建立薪酬止付追索机制。发生以下情形之一的，公司有权根据情节轻重减少、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支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全部或部分追索：

（一） 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

（二） 公司董事、高级管理人员在任职期间存在欺诈、贿赂、重大违法违规行为，或严重违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

(三) 公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉履职义务给公司造成损失的；

(四) 公司董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、为违规担保等违法违规行为负有过错的；

(五) 其他经董事会认定的应当追索薪酬的情形。

**第十三条** 薪酬追回机制不因相关人员离职或退休而失效。公司有权通过法律途径追索相关款项。具体追索范围和程序由董事会认定。

## 第五章 附则

**第十四条** 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件以及监管机构的有关规定、《公司章程》不一致时，按照有关法律法规、规范性文件及监管机构的有关规定、《公司章程》执行，并修订本制度。

**第十五条** 本制度由董事会负责修订和解释。

**第十六条** 本制度自股东会审议通过之日起生效。

创远信科（上海）技术股份有限公司

董事会

2026年4月2日