

# 湖北富邦科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善湖北富邦科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，有效调动董事及高级管理人员的工作积极性、创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规、规范性文件以及《湖北富邦科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，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》规定的全体董事和高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则：薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责权利对等原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- （三）长远发展原则：薪酬水平与公司持续健康发展目标相符；
- （四）激励约束并重原则：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** 公司股东会、董事会、薪酬与考核委员会和人力资源部为公司薪酬管理机构。具体职责如下：

- （一）公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案；
- （二）公司董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案；
- （三）公司董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，主要负责制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；

(四) 公司人力资源部配合公司董事会薪酬与考核委员会，具体实施董事及高级管理人员薪酬方案及考核工作。

### 第三章 薪酬标准及发放

#### 第五条 董事薪酬与津贴标准：

(一) 独立董事实行固定津贴制，领取独立董事津贴，津贴的标准由董事会结合行业、地区的薪酬水平以及本地区其他上市公司独立董事的津贴水平制定，股东会审议通过后实施。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

(二) 在公司任职的非独立董事，根据公司经营业绩、岗位职责和任职考核情况，并结合公司薪酬规定确定薪酬，公司不再另行支付董事薪酬或津贴。

(三) 未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。公司可结合行业、地区的薪酬水平对其另行发放董事津贴，津贴的标准由董事会制定，股东会审议通过后实施。

**第六条** 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和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 50%。基本薪酬参照内外部薪酬水平，根据其在公司担任的具体管理职务、岗位职责、个人能力等综合因素确定；绩效薪酬与公司年度经营业绩达成情况挂钩，结合高级管理人员个人年度绩效评价等综合确定；中长期激励包括但不限于股权、期权、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

高级管理人员兼任多职的（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。

**第七条** 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应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事及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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第八条** 独立董事及未在公司任职的非独立董事的津贴于股东会通过其任职决议之日起按季度发放。在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬管理制度执行。

**第九条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分后，将剩余部分发放给个人。

**第十一条** 如公司亏损的，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。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的，应当披露原因。

**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，按其实际任期和履职考核情况发放相应的薪酬或津贴。董事、高级管理人员岗位变动的，从变动之日起，根据新岗位标准执行相应的薪酬或津贴。新选举或聘任的董事、高级管理人员的薪酬，自任职之日起按本制度的规定执行。

**第十三条** 公司对属于“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。

#### 第四章 薪酬的止付追索

**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，董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部薪酬：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）公司董事会认定该名董事、高级管理人员严重违法、违反法律、行政法规、

规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度的情形。

**第十五条** 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。

**第十六条** 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。

## 第五章 薪酬的调整

**第十七条** 董事、高级管理人员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的进一步发展需要。

公司建立健全工资总额决定机制，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。

**第十八条** 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，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；

（二）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；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整；

（六）董事会、股东会认为应当纳入参考的其他情形。

## 第六章 附 则

**第十九条** 本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的，按有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第二十一条** 本制度自股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

湖北富邦科技股份有限公司

二零二六年四月