

富春科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 富春科技股份有限公司（以下简称“公司”）为逐步建立符合现代企业制度要求和适应市场经济的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬方案及规范薪酬决策程序，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为在公司领取津贴的独立董事以及领取薪酬的董事、高级管理人员。

独立董事：指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

外部董事：指在公司未担任除董事以外其他职务的非独立董事。

内部董事：指在公司担任非独立董事并兼任其他职务的董事。

高级管理人员：指《公司章程》规定的由公司董事会聘任的总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、财务负责人（财务总监）、董事会秘书和技术负责人（总工程师）。

第二章 薪酬方案

第一节 薪酬管理的原则

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理主要遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小等因素确定薪酬标准。

（二）竞争原则：薪酬水平需参照同行业及同地区类似上市公司标准，保持公司薪酬的吸引力及在市场上的竞争力。

（三）绩效原则：绩效薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、工作创新等相结合。

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。

第四条 公司可以上年度工资总额为基数，结合营业收入目标及效益状况等情况决定董事、高级管理人员当年的薪酬总额。

公司董事与高级管理人员的薪酬分配与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度方针目标、经营预算和高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核，最终确定董事、高级管理人员年度薪酬水平。

第五条 公司应当按照深圳证券交易所的有关规定，披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况，包括董事和高级管理人员薪酬的决策程序、薪酬确定依据以及实际支付情况。披露每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额（包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬）、考核依据和完成情况、递延支付安排、止付追索情况等，并说明是否在公司关联方获取报酬，披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

第二节 管理机构

第六条 董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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薪酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，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，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。

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。

第七条 公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门按照各自职责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三节 薪酬的构成

第八条 公司向独立董事、外部董事发放固定董事职务津贴，津贴标准由股东会审议批准；公司内部董事根据其在公司的具体任职岗位确定薪酬标准，按照公司内部薪酬相关制度执行，不另外领取董事职务津贴。

第九条 公司高级管理人员实行年薪制。薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（如有）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%。

（一）基本薪酬属固定部分，按照月度平均发放。

（二）绩效奖金为浮动部分，按照绩效考核周期及考核结果发放。

（三）中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、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。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 高级管理人员绩效考核指标和具体标准由公司总裁负责组织拟订，经总裁审核同意后，需经薪酬与考核委员会审议通过后执行。

第十一条 公司董事及高级管理人员在本公司或下属子公司、参股公司担任二个或二个以上职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬及享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或二个以上职务而重复领取薪酬及享受福利待遇。

第四节 薪酬的发放和管理

第十二条 公司独立董事、外部董事津贴按季度平均发放。公司内部董事、高级管理人员基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬根据公司内部薪酬相关制度按季度和年度经考核后发放。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按 12 个月计算，不足 1 个月的按 1 个月计）计算其应得的薪酬金额。

下列税费按照国家有关规定从薪酬中直接扣除：

（一）个人所得税；

（二）按规定需由个人承担的社会保险费及其他费用。

第十三条 高级管理人员绩效薪酬分为季度和年度考核发放。季度绩效指标：季度工作任务应以年度的工作方针目标为依据进行分解，并结合公司经营周期内实际运营情况，制订季度绩效计划并按工作重要性配置各项权重，形成《季度绩效评估表》。

年度绩效指标：按照年初制定的方针目标及年度绩效合约，结合公司全年实际运营情况，年度合并会计报表数据及其他资料，形成《年度绩效评估表》。

第十四条 公司董事、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。

公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效考核后支付，绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。

第十五条 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。

第十六条 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。

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。

公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第十七条 公司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。公司薪酬调整的主要依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或者公开的薪资数据，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）公司盈利状况及组织架构调整。

第三章 约束机制和福利待遇

第十八条 公司董事（包括独立董事）和高级管理人员在职期间，发生下列任一情形的，公司不予发放绩效奖金或津贴：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）受到公司行政记大过及以上处分的；

- (五) 违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；
- (六) 因个人原因导致公司发生重大损失的；
- (七) 由于个人原因擅自离职或被免职的；
- (八) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 公司高级管理人员因工作不力、决策失误造成企业资产出现重大损失或未完成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济赔偿、行政处分或解聘职务等处罚。

第二十条 董事、高级管理人员离任审计要求根据相关规范文件执行。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会对相关人员的薪酬进行调整，限期退回超出应得部分的收入。

第二十一条 公司董事、高级管理人员享受年休假、培训、旅游等其他福利，按照公司薪酬福利管理规定执行。

第二十二条 董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司按照国家有关规定办理。

第二十三条 公司高级管理人员除按本制度领取薪酬外，可按公司规定领取节日补贴、通讯费补助、出差补助、行车补助等正常员工福利，其他货币性收入须报董事会审批后执行。公司独立董事、外部董事参加规定的培训、出席公司董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第四章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所有关规定和《公司章程》等相关规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或与日后修订的深圳证券交易所有关规定以及《公司章程》相抵触时，按届时的法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所有关规定和《公司章程》等相关规定执行。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施，并自 2026 年 1 月 1 日起执行。

富春科技股份有限公司
二〇二六年四月二十九日