

深圳市康冠科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

深圳市康冠科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市康冠科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬约束机制，建立和完善经营者的薪酬激励方案，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，公司根据《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》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、行政法规、其他规范性文件及《深圳市康冠科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司的实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书和财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）薪酬标准公平、公开、公正；
- （二）坚持按劳分配，发挥薪酬的激励与约束功能；
- （三）收入水平与公司效益、工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符；
- （四）薪酬方案与公司长远战略相结合，保障公司平稳发展。

第四条 薪酬体系应当为公司的经营战略服务，并随着市场环境及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。薪酬体系应与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第二章 管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会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报酬时，该董事应当回避。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。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、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。

第七条 薪酬与考核委员会可就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

薪酬与考核委员会的职责与权限参照公司的《薪酬与考核委员会工作细则》。

第八条 公司人力资源处、财务处等相关部门应当配合薪酬与考核委员会开展公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

第九条 公司应当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。

第三章 薪酬构成与标准

第一节 董事、高级管理人员的薪酬标准

第十条 公司董事会的独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放标准。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

独立董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人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。

第十一条 公司董事会的非独立董事（包括职工代表董事），按以下标准确定其薪酬：

（一）同时兼任高级管理人员的非独立董事，按本制度第十二条、第十三条执行；

（二）同时兼任公司其他非高级管理人员职务的董事，按照相应的岗位领取职务薪酬，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及对公司发展的贡献确定，不额外领取董事津贴，按本制度第十二条、第十三条执行；

（三）外部非独立董事实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放标准；

（四）其他董事的薪酬由股东会决定。

非独立董事，是指董事会中除独立董事之外的其他董事。

第十二条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，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%。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，由公司依法代扣代缴个人所得税。

第十四条 若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。

第十五条 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。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年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）组织架构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第二节 薪酬的止付追索

第十七条 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予以重新考核并相应追回超额发放的部分。

第十八条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第十九条 公司董事、高级管理人员发生下列任一情形时，公司可以视情况减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）予以行政处罚或被采取证券市场禁入措施的；

（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 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，依据国家法律、行政法规、部门规章和其他规范性文件、《公司章程》以及公司有关制度执行。若本制度与日后国家新颁布的法律法规、中国证监会、深圳证券交易所（以下简称“深交所”）新发布的规定有冲突的，冲突部分以国家法律法规及中国证监会、深交所最新发布的规定为准。公司董事会应当及时对本制度进行相应修订。

第二十一条 本制度由董事会负责制定和修改，经股东会审议通过后生效。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市康冠科技股份有限公司

二〇二六年四月