

昆仑万维科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善昆仑万维科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性、创造性，提高经营管理水平，促进公司健康、稳定和持续发展，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》等有关法律法规、规范文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的人员包括：

公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

- （一）客观公正、实事求是原则；
- （二）按劳分配及责、权、利统一原则；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）实际收入水平与公司效益、经营规模、工作能力等相结合，同时与市场价值规律符合，激励与约束并重；
- （五）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬考核标准与方案，明确薪酬确定依据、总额及具体构成；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，其职责权限参照《董事会薪酬与考核委员会实施细则》。

第五条 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 公司人力资源部、财务部需配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成及标准

第七条 本制度所指薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等。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百分之五十。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。

第八条 董事的薪酬标准如下：

（一）公司独立董事实行独立董事固定津贴，津贴标准由股东会审议决定。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

（二）未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，可以领取董事津贴，津贴标准由股东会审议通过。

（三）在公司任职的非独立董事，按照其在公司的实际工作岗位领取薪酬，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定，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百分之五十，不再单独领取董事津贴。具体如下：

1、基本薪酬：主要依据其工作岗位、权责及风险承担、市场薪酬水平等因素确定；

2、绩效薪酬：根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定。一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；

3、中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式；

4、其他福利：相关人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行；其他福利，按照公司规定执行。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬、中长期激励收入组成，基本内容参照在公司任职的非独立董事标准，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百分之五十。公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。

第十条 公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励、员工持股计划等中

长期激励方案。

公司的激励机制,应当有利于增强公司创新发展能力,促进公司可持续发展,不得损害公司及股东的合法权益。

第十一条 公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司薪酬与考核委员会在年度结束后,依据经审计的财务数据开展董事、高级管理人员的年度绩效考核。董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在上年度经审计的财务报告披露后发放。

第十二条 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,在定期报告中应当披露原因。

第四章 薪酬的发放与支付追索

第十三条 公司独立董事的津贴于股东会通过其任职决议或薪酬决议之日起的次月开始发放。

第十四条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放,绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会结合公司经营业绩和指标完成情况,对非独立董事、高级管理人员进行年度绩效考核,根据考核结果并按照本制度等规定发放。

第十五条 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 and 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、公积金等由个人承担部分;
- (三) 按照公司考勤及绩效考核制度等扣减的薪酬部分;
- (四) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十六条 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,薪酬按其实际任期和实际绩效情况计算并予以发放。

第十七条 公司建立董事及高级管理人员绩效薪酬递延支付机制,依据经审计的财务数据开展绩效评价,并确定一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付。

第十八条 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。

董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后规定期限内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其责任的权利。

第十九条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十条 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 薪酬调整

第二十一条 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进一步发展的需要。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。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）公司发展战略或组织结构调整。

第二十三条 董事、高级管理人员如对薪酬与考核委员会的调整、考核和评价有异议，可在收到通知后7个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；如对薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉。

第六章 附则

第二十四条 本制度由公司董事会审议通过后，并经股东会审议通过方才生效，修改时亦同。

第二十五条 本制度未尽事宜或者与国家有关法律、行政法规、部门规章和

规范性文件及《公司章程》的规定相抵触的，依照有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十六条 本制度经股东会审议通过后，自 2026 年 1 月 1 日起开始执行。本制度由公司董事会负责解释。