

凯瑞德控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年2月修订)

第一章 总 则

第一条 为了进一步完善凯瑞德控股股份有限公司（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》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及公司董事会薪酬与考核委员会确定的核心部门负责人、核心子公司董事与高管。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度的基本原则：

（一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符，发挥薪酬的激励与约束功能；

（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

（四）体现激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

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政策与方案。公司董事薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议决定。高级管理人员的薪酬方案须报董事会审议决定。

在董事会或者薪酬与考核委员会会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第五条 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公

司董事、高级管理人员薪酬与考核方案的具体实施。

第三章 董事、高级管理人员薪酬的标准、构成

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）董事薪酬

1、独立董事采取固定董事津贴，每年 7.2 万元，按月发放。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

2、公司非独立执行董事（即实际参与公司经营管理且兼任高管等具体管理职务的董事）实行年薪制，年薪由基本薪酬和绩效薪酬构成，基本薪酬是年度的基本报酬，根据个人岗位价值高低、承担责任大小确定，基本薪酬每月 4 万元；绩效薪酬主要与公司经营业绩挂钩，即根据经营业绩和管理工作考核结果确定绩效薪酬的兑现水平。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，具体由公司薪酬与考核委员会审核确定。

3、公司非独立非执行董事（即不实际参与公司经营管理、不兼任高管职务的董事），如果不在公司股东单位任职董事、高管、领取薪酬的，公司采取固定津贴，每月 1.0 万元。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。外部董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

（二）高级管理人员薪酬

高级管理人员实行年薪制，年薪由基本薪酬和绩效薪酬构成，基本薪酬是年度的基本报酬，根据个人岗位价值高低、承担责任大小确定；总经理基本月薪 3 万元，副总经理（兼任其他高管职务的）基本月薪 3 万元，副总经理（无兼任其他高管职务的）基本月薪 1.5 万元；绩效薪酬主要与公司经营业绩挂钩，即根据经营业绩和管理工作考核结果确定绩效薪酬的兑现水平。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，具体由公司薪酬与考核委员会审核确定。

第七条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括且不限于股权激励计划、员工持股计划等长效激励约束机制相关权益。

第八条 公司根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，且专项奖励适

用对象包括董事、高级管理人员的，相应奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查批准后执行。

第四章 薪酬（津贴）的发放

第九条 公司独立董事的津贴按月发放。

第十条 领取薪酬的董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发放，绩效薪酬按照年度考核评价发放。领取薪酬的董事、高级管理人员绩效薪酬的确定与支付以绩效考核为主要参考依据。薪酬与考核委员会负责对上述人员进行绩效评价。领取薪酬的董事、高级管理人员绩效薪酬在绩效考评后春节前发放，绩效评价参照年初制定的董事高管薪酬绩效考核指标展开。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成重大损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等严重违法违规行为负有重大过错的，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。

第五章 薪酬的调整

第十四条 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。

第十五条 薪酬调整分为整体调整和个别调整。整体调整依据公司盈利状况、同行业薪资水平、通胀水平、组织结构等决定。个别调整主要根据个人年度考核结果和岗位变动、职责变化决定。

第六章 附 则

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并按照规定程序对相应条款予以修订，报股东会审议通过。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第十八条 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施。

凯瑞德控股股份有限公司董事会

2026年2月11日