

青岛康普顿科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 制定目的

为规范公司薪酬管理，建立健全董事、高级管理人员的薪酬激励约束机制，提升公司治理水平，保障公司和股东的合法权益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则（2025年10月修订）》及相关监管要求，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司及所属控股子公司的董事、高级管理人员（以下简称“董监高人员”），公司其他员工的薪酬管理可参照本制度并结合岗位特点制定具体实施细则。

第三条 核心原则

- 业绩联动：**薪酬与公司经营业绩、个人履职绩效紧密挂钩，绩效薪酬占比符合监管要求，薪酬调整与业绩变化相匹配；
- 公正透明：**薪酬决策程序、评价标准、发放情况公开透明，接受股东、监管机构及社会监督；
- 长效激励：**构建基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励相结合的薪酬结构，兼顾当期激励与公司可持续发展；
- 公平合理：**结合行业水平、岗位价值、履职能力合理确定薪酬水平，优化薪酬分配比例，向关键岗位、生产一线和紧缺高层次人才倾斜；
- 风险约束：**建立薪酬止付、追索机制，对违法违规、履职不当等行为进行薪酬追责，防范道德风险。

第四条 管理职责

- 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）是薪酬管理的专门机构，负责制定、审查薪酬政策与方案，组织绩效评价，提出薪酬相关建议；
- 董事会负责批准高级管理人员薪酬方案，向股东会说明并披露；
- 股东会负责审议批准公司薪酬管理制度、董事薪酬方案；
- 公司人力资源部门为薪酬管理执行机构，负责薪酬方案的具体实施、薪酬核算与发放、信息收集与披露等日常工作；
- 公司财务部门负责薪酬资金的统筹、核算与监管，配合开展薪酬追索、止付相关财务处理；
- 公司审计部门负责对薪酬发放的合规性、绩效评价的公允性进行审计监督。

第二章 薪酬总额管理

第五条 工资总额决定机制

公司工资总额实行与公司经营效益、行业发展水平、劳动力市场价格相挂钩的动态调整机制，综合考虑以下因素确定：

- 1、公司年度经营业绩（营业收入、净利润、净资产收益率等核心财务指标）；
- 2、公司发展战略、阶段目标及未来经营规划；
- 3、同行业上市公司薪酬水平及区域劳动力市场薪酬基准；
- 4、公司员工人数、岗位结构及薪酬分配导向；
- 5、公司现金流状况及财务承受能力。

第六条 工资总额核定与调整

- 1、薪酬与考核委员会每年根据上述因素，拟定公司年度工资总额预算方案，提交董事会审议后，报股东会批准；
- 2、年度经营业绩出现重大变化（如盈利转亏损、亏损扩大、业绩大幅增长等）时，薪酬与考核委员会可对工资总额进行中期调整，按上述审批程序执行；
- 3、工资总额的执行情况纳入公司年度经营考核，由审计部门进行专项审计。

第三章 董监高人员薪酬结构

第七条 薪酬构成

公司董事、高级管理人员的薪酬由**基本薪酬**、**绩效薪酬**和**中长期激励收入**三部分组成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于50%。

第八条 基本薪酬

- 1、基本薪酬为固定薪酬，根据董事、高级管理人员的岗位职责、履职要求、行业薪酬水平、公司规模等因素综合确定，体现岗位价值与履职基础保障；
- 2、董事、高级管理人员的基本薪酬标准由薪酬与考核委员会拟定，按本制度第四条规定的审批程序确定后，在一个考核年度内保持相对稳定。

第九条 绩效薪酬

- 1、绩效薪酬为浮动薪酬，以经审计的公司财务数据、个人履职绩效评价结果为核心依据确定，与公司经营业绩、个人工作成果紧密挂钩；
- 2、薪酬与考核委员会制定差异化的绩效评价指标体系，公司层面指标包括但不限于营业收入、净利润、净资产收益率、合规经营、社会责任等；个人层面指标包括但不限于履职尽责情况、工作完成质量、团队管理能力、风险防控效果等；

3、绩效薪酬根据年度绩效评价结果确定发放比例，评价结果为不合格的，取消当年绩效薪酬。

第十条 中长期激励收入

1、中长期激励收入包括股权激励、员工持股计划、分红激励等形式，按照国家相关法律法规、监管要求及公司相关激励计划文件执行；

2、中长期激励收入的授予、行权 / 解锁与公司长期发展业绩、个人履职期限及绩效表现相挂钩，设置严格的业绩条件和锁定期限；

3、董事、高级管理人员参与中长期激励计划的，由薪酬与考核委员会拟定具体方案，按规定履行审批程序并披露。

第四章 薪酬考核与发放

第十一条 绩效评价组织

1、董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会统一组织，可根据需要委托具备专业资质的第三方机构开展，确保评价结果的客观、公允；

2、绩效评价依据经审计的公司年度财务报告、年度经营工作报告、个人履职报告等资料开展，评价程序、标准提前制定并公开。

第十二条 评价回避原则

在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行绩效评价或者讨论其薪酬报酬时，该董事应当主动回避，不得参与相关表决和讨论。

第十三条 亏损公司薪酬审议特别要求

1、公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董高人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当在年度报告中详细披露原因。

2、公司出现亏损时，薪酬与考核委员会在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，应当特别说明薪酬标准、薪酬变化的原因及合理性，确认其薪酬变化符合业绩联动要求，并在相关报告中详细披露。

第十四条 薪酬发放安排

1、**基本薪酬**：按月足额发放，直接划入董事、高级管理人员指定银行账户；

2、**绩效薪酬**：公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价完成后支付，剩余部分可根据公司实际情况实行递延支付；递延支付的适用情形、比例、期限由薪酬与考核委员会拟定，报董事会批准后执行；

3、**中长期激励收入**：按照公司股权激励计划、员工持股计划等相关文件约定的时间、条件发放 / 行权 / 解锁，相关收益根据约定方式兑现。

第十五条 薪酬发放依据

薪酬发放前，公司财务部门应当提供经审计的财务数据，人力资源部门应当提供绩效评价结果，薪酬与考核委员会对薪酬发放的金额、依据进行审核确认，确保发放合规。

第五章 薪酬止付与追索

第十六条 财务造假追溯重述的薪酬处理

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入进行重新考核，根据重新考核结果追回超额发放的部分薪酬。

第十七条 违法违规及履职不当的薪酬处理

董事、高级管理人员存在下列情形之一，给公司造成损失或者对公司违法违规行为负有过错的，公司根据情节轻重，采取减少、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的措施：

- 1、违反法律法规、监管规定及公司章程，未忠实、勤勉履行职责的；
- 2、参与或纵容公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为的；
- 3、泄露公司商业秘密、内幕信息，利用职权谋取不正当利益的；
- 4、因个人重大过失或故意行为导致公司发生重大经营风险、声誉损失的；
- 5、其他违反法定义务，给公司造成重大损失的情形。

第十八条 止付与追索程序

1、公司审计部门、监事会或持股 1% 以上股东发现本制度第十六条、第十七条规定情形的，可向薪酬与考核委员会提出薪酬止付、追索的申请，并提供相关证据材料；

2、薪酬与考核委员会收到申请后，及时组织调查核实，拟定止付、追索的具体方案，报董事会审议批准；

3、董事会批准后，公司人力资源部门、财务部门协同执行止付、追索措施，对拒不配合的董事、高级管理人员，公司可通过法律途径追究其责任。

第六章 薪酬方案制定与审批

第十九条 年度薪酬方案制定

薪酬与考核委员会应当根据本制度规定，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据、具体构成、考核标准、发放方式等内容。

第二十条 薪酬方案审批

1、**董事薪酬方案**：由薪酬与考核委员会拟定后，提交董事会审议通过，再报公司股东会决定，经股东会批准后予以披露；

2、**高级管理人员薪酬方案**：由薪酬与考核委员会拟定后，提交董事会批准，董事会批准后向股东会说明，并予以披露。

第二十一条 方案调整

因公司经营战略调整、行业薪酬水平重大变化、监管要求更新等原因需要调整薪酬方案的，按本制度第二十条规定的审批程序执行，并及时披露调整原因、调整内容及影响。

第七章 绩效与履职评价

第二十二条 评价标准与程序

公司建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序，评价标准结合岗位特点制定，量化指标与定性指标相结合，评价程序包括个人自评、履职核查、专业评价、综合审定等环节。

第二十三条 独立董事履职评价

独立董事的履职评价采取**自我评价、相互评价**相结合的方式进行，评价内容包括独立董事出席会议情况、发表独立意见情况、监督制衡作用发挥情况、为公司发展提供专业建议情况等，评价结果纳入独立董事年度述职报告。

第二十四条 评价结果报告与披露

董事会应当向公司股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，相关内容可通过董事会工作报告予以披露；高级管理人员的绩效评价结果及薪酬情况，由董事会在年度报告中予以披露。

第八章 薪酬信息披露

第二十五条 披露要求

公司严格按照《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第 2 号 -- 年度报告的内容与格式》及监管要求，真实、准确、完整、及时地披露董事、高级管理人员的年度薪酬情况。

第二十六条 披露内容

公司在年度报告中披露的薪酬信息包括但不限于：

- 1、薪酬决策程序、薪酬确定依据及薪酬管理制度执行情况；
- 2、每位现任及报告期内离任董事、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、各项保险费、公积金、年金及其他形式报酬；
- 3、董事、高级管理人员薪酬的考核依据、绩效评价完成情况及递延支付安排；
- 4、薪酬止付、追索的实施情况（如有）；
- 5、董事、高级管理人员是否在公司关联方获取报酬及具体情况；
- 6、全体董事、高级管理人员合计薪酬金额；
- 7、监管要求披露的其他薪酬相关信息。

第二十七条 披露审核

薪酬与考核委员会对薪酬信息披露内容的真实性、准确性、完整性进行审核，董事会秘书负责组织薪酬信息的披露工作。

第九章 其他员工薪酬管理

第二十八条 薪酬结构参考

公司其他员工的薪酬结构可参照董监高人员薪酬结构，结合岗位类型、工作性质设置基本薪酬、绩效薪酬、奖金、福利、中长期激励等部分，具体由人力资源部门拟定。

第二十九条 薪酬分配导向

公司合理确定董事、高级管理人员与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，逐步提高普通职工薪酬水平，促进薪酬分配公平合理。

第三十条 具体实施细则

公司人力资源部门根据本制度，结合各部门、各岗位实际情况，制定公司其他员工的薪酬管理具体实施细则，报薪酬与考核委员会及董事会备案后执行。

第十章 附则

第三十一条 制度审议与更新

1、本制度由薪酬与考核委员会拟定，提交董事会审议通过后，报公司股东会审议批准，自股东会批准之日起施行；

2、本制度根据国家法律法规、监管要求及公司实际情况变化需要更新的，按上述审议程序执行。

第三十二条 中介机构聘请

薪酬与考核委员会履行职责时，可根据需要聘请律师事务所、会计师事务所、薪酬咨询机构等中介机构提供专业意见，相关费用由公司承担。

第三十三条 解释权

本制度由公司董事会负责解释，公司所属控股子公司参照本制度执行，或根据本制度制定适合其自身情况的薪酬管理制度，报公司董事会备案。

第三十四条 冲突处理

本制度的规定如与国家现行法律法规、监管要求及公司章程相冲突的，以国家现行法律法规、监管要求及公司章程的规定为准。