

湖南崇德科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善湖南崇德科技股份有限公司（以下简称“公司”）的激励与约束机制，调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，保障公司健康稳定发展，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》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及其他董事会认定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持激励与约束相统一，奖罚对等的原则；
- （二）薪酬与公司经营业绩及工作职责、工作目标完成情况挂钩；
- （三）权责对等、兼顾公平；
- （四）体现公司长远利益。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事的薪酬方案由股东会审议批准，并予以披露。

第五条 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 薪酬与考核委员会主要负责制定公司董事和高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

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。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 公司独立董事采取固定津贴，除此之外独立董事不在公司享受其

他报酬福利等。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，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。

（一）基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定年度的基本薪酬；

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理体系、与公司年度经营绩效、部门业绩指标及个人业绩表现等因素综合评估，绩效评价依据经审计的财务数据开展。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后支付。

第九条 公司可实施股权激励计划对董事及高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。

第十一条 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，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

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，按其实际任职时间和履职考核情况计算薪酬予以发放。

第十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应在年度报告中披露具体原因。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴等收益；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴等收益：

- （一）因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）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；

(四) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

(五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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，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 薪酬调整

第十六条 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的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- (一) 同行业薪酬增幅水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位调整或职务变化。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，或者与国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有冲突的，依照有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

湖南崇德科技股份有限公司董事会

2026年4月22日