

科威尔技术股份有限公司

关于董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

科威尔技术股份有限公司（以下简称“公司”）根据《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律法规以及《公司章程》等的有关规定，结合公司实际经营情况，参考所处行业及地区的薪酬水平，综合考量董事、高级管理人员的岗位职责和履职表现，拟定了公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案，现将具体情况公告如下：

一、适用对象

公司 2026 年度任职期内的全体董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

三、薪酬方案具体内容

（一）董事薪酬

1. 独立董事津贴

公司独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准为人民币 7.00 万元/年（税前），按半年度发放。

2. 非独立董事

（1）在公司担任具体职务的非独立董事，根据其所担任的具体职务、岗位职责及公司薪酬与绩效考核管理相关制度领取薪酬，不另外领取董事津贴。

（2）公司职工董事按其实际工作岗位领取薪酬，另领取固定津贴，津贴标准为人民币 2.40 万元/年（税前），按月度发放。

（3）不在公司担任具体职务的非独立董事，不领取任何报酬或董事津贴。

（二）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位职责及公司薪酬与绩

效考核管理制度领取薪酬。

在公司担任具体职务的非独立董事及高级管理人员薪酬由基本薪酬、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 50%。

基本薪酬为董事及高级管理人员年度固定收入，结合其岗位职责、同行业同类岗位薪酬水平、公司经营规模及个人履职能力等因素综合核定，按月足额发放。

绩效薪酬与公司年度经营目标完成情况、个人关键绩效指标达成情况挂钩，根据年度绩效考核结果核定发放。绩效薪酬按照一定比例实施按月预发放，年度结束后，根据公司经营业绩目标完成情况和个人绩效考核结果，核算最终应发金额；若考核不达标，已预发的绩效薪酬超出最终应发金额的部分，由个人予以退回。

四、审议程序

（一）薪酬与考核委员会审议程序

公司于 2026 年 4 月 22 日召开第三届董事会薪酬与考核委员会第一次会议，审议了《关于公司董事 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬方案的议案》，本议案全体委员回避表决，直接提交董事会审议；审议通过了《关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬方案的议案》，全体委员一致同意本议案，并同意提交公司董事会审议。

（二）董事会审议程序

公司于 2026 年 4 月 23 日召开第三届董事会第六次会议，审议了《关于公司董事 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬方案的议案》，本议案全体董事回避表决，直接提交股东会审议；审议通过了《关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬方案的议案》，关联董事傅仕涛先生、刘俊先生回避表决，其余董事一致同意本议案。

五、其他事项

1. 上述薪酬（津贴）金额均为税前收入，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2. 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（津贴）按其实际任期和履职考核情况计算并予以发放。如涉及相关补偿情况，

公司应当符合公平原则，不得损害公司合法权益。

3. 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬制度执行，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

4. 公司高级管理人员薪酬方案经公司董事会审议通过后执行；董事薪酬方案需经公司 2025 年年度股东会审议通过后执行。

特此公告。

科威尔技术股份有限公司董事会

2026 年 4 月 24 日