

康力电梯股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为促进公司健康、可持续发展，增强康力电梯股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员勤勉尽责、忠实诚信的工作意识，建立科学有效的激励与约束机制，通过客观评价的工作绩效、工作能力，提升管理水平，有效提升公司的整体绩效，从而促进公司实现经营目标，保持企业健康、规范、可持续发展。根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“公司法”）、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《康力电梯股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）、《康力电梯股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。高级管理人员包括：根据《公司法》、《公司章程》规定，由公司董事会直接聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、其他高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员的薪酬制定遵循以下原则：

（一）合规与透明原则：建立公正透明的绩效与履职评价标准和程序，严格履行审议程序并依法披露。

（二）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、职责大小、履职贡献统一。

（三）市场化与可持续原则：参考行业与地区市场水平，兼顾公司长期战略与风险约束；充分体现短期和长期激励相结合，个人和团队利益相平衡的设计要求。在保障股东利益、实现公司与管理层共同发展的前提下，吸引与留住优秀管理人才和技术人才。

（四）激励约束并重原则：注重定性和定量考核相结合，保障绩效评价方案可实施性；薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩；建立止付与追索机制。

（五）特殊奖金及长期激励方案根据相关法律、法规另行制订。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

公司相关部门为薪酬与考核委员会履职提供支持。

第五条 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须报经董事会审议通过，提交股东会批准后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准后方可实施。

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。涉及高级管理人员薪酬且存在利害关系的董事、高级管理人员应当依法回避。

董事薪酬方案在股东会通过后应予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准后向股东会说明，并予以充分披露。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。薪酬与考核委员会每年度复核董事、高级管理人员薪酬方案执行情况。

如发生业绩亏损，公司应当在董事薪酬审议各环节特别说明董事薪酬变化是否符合业绩联动要求。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第六条 公司人力资源中心是公司董事、高级管理人员薪酬发放、管理的日

常执行机构，负责依据公司股东会、董事会、薪酬与考核委员会薪酬方案的决定具体落实薪酬的发放、止付追索等事宜，董事会薪酬与考核委员会对薪酬管理制度执行情况进行监督。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度工资总额为基数，根据公司经济效益和经济目标，结合提高劳动生产率和人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

工资总额预算以公司年度经审计的经营业绩、发展阶段、行业及地区薪酬市场水平为决定依据，联动调整，同时统筹衔接董事、高级管理人员与普通职工薪酬分配关系。

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬构成及标准如下：

（一）公司独立董事、未在公司担任高级管理人员或其他全职职务的外部非独立董事实行固定津贴制度，具体金额由薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定行使独立董事职权所必需的费用，由公司承担。

（二）公司内部非独立董事及高级管理人员

1、公司内部非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。基本薪酬结合国内同行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据内部非独立董事及高级管理人员与公司签订的目标责任书完成情况及综合考评计算。

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。

2、董事、在公司（含分、子公司）担任其他职务的高级管理人员，按其所担任的岗位或职务领取薪酬，其薪酬亦由基本年薪、绩效薪酬组成。涉及兼职职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

3、职工董事按其在公司（含分、子公司）担任的岗位或职务领取薪酬，薪酬亦由基本年薪、绩效薪酬组成。涉及兼职职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

(三) 上述人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任、离职的，按其实际任期计算并予以发放。

第九条 薪酬调整

公司董事、高级管理人员薪酬可根据公司经营状况及其他相关因素的变化作出相应调整，调整依据如下：

- (1) 同地区、同行业薪资增幅水平；
- (2) 通货膨胀水平；
- (3) 公司盈利状况；
- (4) 公司组织架构调整；
- (5) 岗位发生变动的个别调整。

第十条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第四章 绩效考核及薪酬发放

第十一条 公司独立董事、未在公司担任高级管理人员或其他全职职务的外部非独立董事津贴按季度发放。

第十二条 公司内部非独立董事及高级管理人员的薪酬发放

- (一) 基本薪酬：基本薪酬按月发放。
- (二) 绩效薪酬

1、公司内部非独立董事及高级管理人员根据绩效来确定年度绩效薪酬。绩效考核指标分为签订的目标责任书完成情况和综合考评两部分。

2、绩效薪酬分两次发放。次年春节前，由薪酬与考核委员会根据年度经营目标及签订的业绩指标完成情况及综合考评结果，初步计算当年绩效薪酬，并发放一定比例的绩效薪酬。

最终的绩效评价应当经审计的财务数据开展，当公司年度报告披露后，薪酬与考核委员会根据审计确定的财务数据计算当年最终绩效薪酬，并发放剩余差额

部分。

第十三条 上述发放的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第五章 薪酬止付追索

第十四条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列情形之一时，公司薪酬与考核委员会应评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并向董事会提出建议：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员或其他处罚；

（二）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；

（三）因涉嫌违法违纪被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；

（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。

董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬。

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。若有异议，相关董事、高级管理人员可在收到公司关于减少、停止支付、追索薪酬通知之日起一周内以书面形式向董事会提起申诉，由董事会裁决。

第六章 附则

第十六条 《董事及高级管理人员薪酬管理制度》由董事会负责解释和修改。

第十七条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度自股东会审议通过之日起生效施行，修改亦同时；追溯自

2026 年 1 月 1 日起生效执行。

康力电梯股份有限公司

董 事 会

2026 年 4 月 25 日