

科润智能控制股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

科润智能控制股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月24日召开了第四届董事会第十九次会议，审议通过了修订完善《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，表决结果为：同意9票，反对0票，弃权0票。该事项已经公司董事会薪酬与考核委员会事前审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总则

第一条 为进一步完善科润智能控制股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员（以下简称“董高”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董高的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董高的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，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》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司治理准则》和《公司章程》有关法律法規的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由职工代表大会、股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员，以下统称“董高”。

第三条 公司董高的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董高薪酬分配遵循以下基本原则：

- (一)按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- (二)个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (三)薪酬与公司长远利益相结合原则；
- (四)坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- (五)坚持激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构，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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议，在具体职责与权限以《公司章程》和《科润智能控制股份有限公司董事会专门委员会议事规则》规定为准。

第六条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议，向股东会说明，并予以充分披露。公司发生亏损的，薪酬与考核委员会、董事会、股东会在审议董事、高级管理人员薪酬各环节，须特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当及时披露未下调薪酬的具体原因。

第七条 公司人力资源部、证券部、财务部等具体职能部门负责薪酬考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准和支付

第八条 董高薪酬标准如下：

(一)独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事因出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议以及依照相关法律

法规、《公司章程》及其他制度行使职权时的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

(二)董事：在公司担任工作职务并领取岗位薪酬的董事，根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬；不在公司担任工作职务的董事（如有），不在公司领取薪酬，不享受补贴或福利待遇。

(三)高级管理人员：根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬标准领取薪酬。

第九条 薪酬构成

在公司任职的董事和高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，具体如下：

(一)基本薪酬：指年度基本收入，按月固定发放。

(二)绩效薪酬：根据公司的整体效益，按照绩效考核结果上下浮动。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百分之五十。

(三)中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 董高人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董高人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司董高人员因工作需要或其他原因发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十二条 公司董事和高级管理人员的薪酬均为税前金额。公司将按照法律法规、部门规章及规范性文件的有关规定，代扣代缴个人所得税、缴纳各类社保公积金费用。

第十三条 独立董事的履职评价额外采取自我评价、相互评价的方式开展，薪酬与考核委员会结合独立董事自我评价、相互评价结果及前述考核内进行综合评定。

第四章 薪酬的止付追索

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董高人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十五条 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。

第五章 薪酬调整

第十六条 董高薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十七条 董高人员薪酬调整的参考因素：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法律、法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

第二十条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第二十一条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并施行。

科润智能控制股份有限公司

董事会

2026年4月24日