

凯龙高科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范凯龙高科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和规范性文件规定及《凯龙高科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事。
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、公司董事及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）考核以公开、公正、透明为原则，科学考评、严格兑现；
- （二）薪酬结构与公司长远利益和发展策略相符；
- （三）薪酬水平符合公司行业、规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩；
- （五）责、权、利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相结合。

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。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

如公司发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

公司人事部门、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施，薪酬方案应当符合本制度的要求。

第三章 薪酬标准和薪酬调整

第六条 公司建立工资总额决定机制，工资总额包括基本薪酬、绩效薪酬及各类津贴、补贴等。董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和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，促进提高普通职工薪酬水平。

第七条 董事及高级管理人员薪酬

（一）非独立董事及高级管理人员薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定，不另行领取董事津贴。

（二）公司独立董事实行津贴制度，不领取其他薪酬，不参与绩效薪酬分配，独立董事津贴标准由公司股东会审议决定。

（三）公司董事按照《中华人民共和国公司法》和公司章程相关规定履行职责(如出席公司董事会及股东会等)所需的合理费用由公司承担。

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、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百分之五十。基本构成如下：

（一）基本薪酬：根据董事、高级管理人员兼任职务岗位的岗位职责、履职情况、市场薪酬水平等因素确定基本年薪薪级，按月发放。

（二）绩效薪酬：以公司年度目标绩效薪酬为基础，采取“月度+年度”双重考核模式。月度根据考核结果按比例预发；年终依据全年经营绩效及年度考核结果进行统筹核算，并发放剩余绩效薪酬；公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立绩效

薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系，收入内容包括但不限于股权、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。

第九条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。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，应当披露原因。

第四章 薪酬的发放和止付追索

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额。

第十二条 发生以下情形时，公司对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回相应期间超额发放部分：

（一）因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的。

第十三条 公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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。

第十四条 薪酬追索扣回程序由薪酬与考核委员会启动并报董事会审议执行。

第五章 附则

第十五条 本制度没有规定或者与法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》相冲突时，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十六条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。本制度经股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。本制度追溯适用至 2026 年 1 月 1 日起生效，即 2026 年 1 月 1 日至本制度正式审议通过日期间涉及的董事、高级管理人员薪酬管理与考核事项，均按照本制度规定执行。

凯龙高科技股份有限公司

2026 年 4 月 27 日