

---

**成都坤恒顺维科技股份有限公司**

**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

二〇二六年四月

# 成都坤恒顺维科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善成都坤恒顺维科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理体系,建立科学有效的激励约束机制,促进公司持续、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》《上市公司治理准则》等相关法律、法规以及规范性文件及《成都坤恒顺维科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的相关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

**第二条** 本制度适用于由《公司章程》规定且在公司领取薪酬的非独立董事和高级管理人员,领取津贴的独立董事不适用本制度。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬分配主要遵循以下原则:

- (一) 总体薪酬水平与公司经营规模、业绩相匹配,同时兼顾市场薪酬水平;
- (二) 责、权、利相结合原则,薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配;
- (三) 薪酬水平与公司持续健康发展目标相符原则;
- (四) 激励与约束并重原则,总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩;
- (五) 公平、公正原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员薪酬方案,对薪酬制度执行情况进行监督,并向董事会提出薪酬调整建议。

**第五条** 公司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。

**第六条** 公司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。

**第七条** 公司人事行政部、财务部等相关部门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。

### 第三章 薪酬构成

**第八条** 公司董事和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50%。公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司实行工资总额决定机制，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。

**第九条** 公司董事、高级管理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。公司应当确定董事、高级管理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。

### 第四章 薪酬标准与发放方式

**第十条** 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定每年度薪酬标准。

(一) 基本薪酬：董事和高级管理人员履行职责所领取的岗位报酬，根据公司的规模、董事和高级管理人员所承担的责任、风险、管理能力等确定。

(二) 绩效薪酬：以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况作为考核基

础。

(三) 中长期激励收入：根据绩效考核结果，通过员工持股计划或者股权激励等形式授予公司董事和高级管理人员的权益所得。

董事和高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，补充福利按公司的相关制度执行。

**第十一条** 独立董事在公司领取与其承担职责相适应的独立董事津贴。独立董事津贴标准经公司股东会审议通过后执行。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员薪酬及津贴发放时间、方式根据公司内部规定执行。

**第十三条** 公司在发放董事、高级管理人员薪酬时，按照相关法律法规等规定代扣代缴相关税费，包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十四条** 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。

**第十五条** 公司根据相关法律法规和激励需求，可以通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

**第十六条** 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。

**第十七条** 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

**第十八条** 公司薪酬体系服务于经营战略,随经营情况的变化作相应调整,以保障公司可持续发展。

**第十九条** 公司可按照以下依据对董事、高级管理人员的薪酬进行调整:

- (一) 同行业薪酬水平;
- (二) 所在地区薪酬水平;
- (三) 通货膨胀水平;
- (四) 公司经营发展的实际情况;
- (五) 公司组织结构调整、职位、职责变化等;
- (六) 个人绩效达成情况。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜,依据有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。本规则如与现在或日后颁布的法律、行政法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时,按有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 董事会有权对本制度进行修订,对本制度的修订须经公司股东会审批通过后方可生效。

**第二十二条** 本规则经公司股东会审议通过后生效。

**第二十三条** 本制度由董事会负责解释。

成都坤恒顺维科技股份有限公司

2026年4月27日