

佳禾智能科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事与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，提高企业经营管理水平，促进公司稳健经营和可持续发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规、规范性文件及《佳禾智能科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（独立董事除外）、高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及根据《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、公平原则，薪酬收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时适当参考外部薪酬水平；
- 2、“责、权、利”统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- 3、绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合的目标相符；
- 4、短期与长期激励相结合的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 5、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；

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是公司董事及高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，负责研究、制定董事及高级管理人员的考核标准并对董事及高级管理人员实施考核和提出建议，负责研究、制定、审查董事及高级管理人员的薪酬方案和薪酬政策，组织实施董事及高级管理人员的绩效评价。

第五条 公司人力资源部门为董事会薪酬与考核委员会提供专业支持，负责有关资料的准备和制度执行情况的反馈，协助实施董事及高级管理人员的薪酬方案。同时，公司其他相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成及确定

第六条 公司董事及高级管理人员的薪酬根据公司经营业绩、岗位职责和任职考核情况确定。

第七条 公司董事及高级管理人员的薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等，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%。

（一）基本薪酬：根据岗位职责、工作能力、从业经验并结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：以公司年度目标绩效结果为基础，与公司年度经营绩效和个人考核业绩相挂钩，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，在年度报告披露和绩效评价后支付；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对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具体激励方案。

第四章 薪酬的发放

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从薪酬中扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，将剩余部分发放给个人。

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，基本薪酬按其实际任期予以发放，未发放的绩效薪酬不再发放。新选举或聘任的董事、高级管理人员的薪酬，自任职之日起按本制度的规定执行。

第十条 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，并可以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

第十一条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发

展战略等，不定期地调整董事、高级管理人员的薪酬标准。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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平。不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）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，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）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为公司董事、高级管理人员的具体职务薪酬的补充。

第十二条 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。

第十三条 公司董事、高级管理人员属于“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，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第六章 附则

第十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十五条 本制度未尽事宜或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定冲突的，以法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

佳禾智能科技股份有限公司
2026年4月