

# 恺英网络股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为了更好地调动恺英网络股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的工作积极性和创造性，建立与公司制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提高企业经营管理水平和提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《恺英网络股份有限公司章程》及《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等规定，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于《恺英网络股份有限公司章程》规定的高级管理人员，具体包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等。

**第三条** 公司高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的薪酬。

**第四条** 公司高级管理人员薪酬的确认遵循以下原则：

- (一) 体现收入水平符合公司规模与业绩的原则；
- (二) 体现职责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- (三) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- (四) 体现激励与约束并重的原则，薪酬与经营目标考核挂钩；
- (五) 根据目前的实际收入水平，参照同行业和同地区上市公司的标准，保持公司薪酬的吸引力和竞争力。

**第五条** 公司将结合行业水平、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。

## 第二章 管理机构

**第六条** 公司董事会负责审定公司高级管理人员薪酬管理办法。

**第七条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制订公司高级管理人员薪酬管理办法，对公司高级管理人员履职情况进行考核；公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会的指导之下，负责具体执行公司高级管理人员薪酬管理办法。

## 第三章 高级管理人员薪酬组成

**第八条** 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和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。

（一）基本薪酬，根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬，按照公司经营业绩目标完成情况和个人绩效考核结果确定。

（三）中长期激励收入，包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的超额利润分享计划等。

## 第四章 薪酬的发放

**第九条** 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，需按规定缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，应由个人缴纳部分，在支付时由公司代扣代缴。

**第十条** 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬、专项奖励等经过考核后发放。

**第十一条** 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

## 第五章 薪酬止付追索

**第十二条** 由公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司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。

## 第六章 薪酬的调整

**第十五条** 公司高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十六条** 公司高级管理人员的薪酬调整的主要考虑因素：

- （一）公司的效益和发展情况；
- （二）外部的薪酬水平；
- （三）高级管理人员的绩效情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整。

## 第七章 附则

**第十七条** 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

**第十八条** 本办法由公司董事会负责解释和修订。

**第十九条** 本办法自公司董事会审议通过之日生效，修改时亦同。

恺英网络股份有限公司董事会

二〇二六年四月