

# 卡莱特云科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善卡莱特云科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合本公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度的适用对象包括：

- （一）公司董事：非独立董事（含职工代表董事）及独立董事；
- （二）公司高级管理人员：总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及其他高级管理人员（以下简称“高管人员”）。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- （二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （三）与绩效挂钩的原则；
- （四）短期与长期激励相结合的原则；
- （五）激励与约束相结合的原则；
- （六）依法合规原则：董事、高管人员薪酬方案应符合法律法规及监管要求，严格履行决策程序和信息披露义务。

**第四条** 公司董事、高管人员薪酬方案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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。公司可根据同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略或组织结构调整等情况对董事、高管人员的薪酬作相应调整。

**第五条** 公司设立董事会薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、高管人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高管人员的薪酬政策与方案。

## 第二章 薪酬标准和支付方式

**第六条** 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，报经董事会同意后，提交股东会审议决定。公司高管人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，报董事会审议批准，向股东会说明并予以充分披露。

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** 公司董事的薪酬方案参照公司相同行业或相当规模并结合公司经营绩效确定。董事、高管人员的年薪包括基本工资、绩效奖金及中长期激励收入等，其中绩效奖金占比原则上不低于基本工资与绩效奖金总额的百分之五十，其收入个人所得税由公司代扣并缴交。

公司董事兼任公司高管时，年薪方案上限以上述两者上限的较高者确定。

对于公司引进高管人员或对公司有杰出贡献的高管人员，可由董事会薪酬与考核委员会适当参考引进高管人员原有的薪酬水平及高管人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

**第八条** 公司董事、高管人员基本工资按月平均发放；绩效奖金根据薪酬方案按考核周期完成绩效考核后发放，并确定一定比例的年度绩效奖金在年度报告披露和绩效考核后支付；中长期激励收入按照激励方案执行。

**第九条** 独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。每一年度的具体标准由公司薪酬与考核委员会提出建议，经董事会审议后提交股东会确定。

**第十条** 公司董事、高管人员的养老保险、失业保险、工伤保险等社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理，如另行规定的按另行规定办理。

**第十一条** 工资计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月准时发放。如遇支付日为节假日时，则顺延或提前发放。

公司因不可抗拒原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前1日通知，并确定延缓支付日。

**第十二条** 下列各项费用可以从工资中直接扣除：

- (一) 工薪收入个人所得税。
- (二) 社会保险按比例需由个人支付的部分。

(三) 向公司借取的到期未归还的借款。

**第十三条** 因公司计算错误或业务过失造成超额发放工资时，可以在下月工资发放时直接扣除超额发放部分。

**第十四条** 每个完整的会计年度结束后，按照高管人员绩效考评结果，发放年度绩效奖金。

高管人员的个人绩效奖金与公司经营目标挂钩；完成公司年度经营目标后，上述人员可在一定的额度范围内进行个人绩效奖金发放。

非独立董事、高管人员的年度绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效评价后支付，年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

### 第三章 薪酬止付与追索扣回机制

**第十五条** 公司实行薪酬止付与追索扣回机制：

(一) 董事、高管人员违反法律法规、公司章程规定，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付其未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并追回相关行为发生期间已经支付的相应收入。

(二) 公司因财务报告存在重大差错进行追溯重述时，应当对董事、高管人员的绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核，并追回超额发放部分。

(三) 董事、高管人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，由公司董事会决定减少或没收其年薪，所得归公司所有；

(四) 董事、高管人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

**第十六条** 为强化激励的长期性与约束，公司鼓励对绩效薪酬实行递延支付。如实施递延支付，其具体方案（包括适用情形、人员、比例及期限等）由董事会薪酬与考核委员会另行拟定，报董事会批准。

**第十七条** 基于审计结果的薪酬清算与调整

(一) 薪酬与考核委员会在依据经审计的年度财务报告完成绩效评价后，若核定的年度应得绩效薪酬总额高于本年度已预发总额，差额部分应按第八条规定支付。

(二) 若核定的年度应得绩效薪酬总额低于本年度已预发总额，则视为超额

预发。公司有权采取以下方式追索扣回：

1. 首先从该高管人员尚未发放的薪酬中直接抵扣；
2. 尚未发放的薪酬不足以抵扣的，可从其下一年度的薪酬中继续抵扣；
3. 必要时，可要求该高管人员在规定时间内将超额部分退还公司。

（三）因财务报告存在重大会计差错进行追溯重述时，薪酬与考核委员会应对相关年度的绩效薪酬予以重新核定，并按照前述程序进行追索扣回。

#### 第四章 薪酬考核及发放

**第十八条** 在每个完整的会计年度结束后，公司内部根据上年经营计划对公司董事、高管人员进行考核，具体确定各董事、高管人员的年度绩效薪酬及发放形式。公司设立董事会薪酬委员会，由董事会薪酬委员会主持考核。

薪酬与考核委员会对董事和高管人员的考评程序如下：

- （一）公司董事和高管人员向董事会薪酬与考核委员会作述职和自我评价；
- （二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对董事及高管人员进行绩效评价；
- （三）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高管人员的绩效薪酬数额和奖励方式。

#### 第五章 附则

**第十九条** 本制度经公司董事会审议通过后提交股东会审议批准，经股东会通过后生效实施，修改时亦同。

**第二十条** 本制度未尽事宜依据国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度与国家有关法律、法规、规范性文件或《公司章程》不一致时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本制度适用于公司及其全资、控股子公司。

卡莱特云科技股份有限公司

董事会

2026年4月