

深圳市康冠科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年六月

深圳市康冠科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善深圳市康冠科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬约束机制，建立和完善经营者的薪酬激励方案，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，公司根据《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》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、行政法规、其他规范性文件及《深圳市康冠科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。其中，董事包括非独立董事（含职工代表董事）和独立董事；高级管理人员包括公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

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及高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事及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

第六条 薪酬与考核委员会的工作包括（但不限于）以下内容：

- （一）检查高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
- （二）对薪酬制度执行情况进行监督；
- （三）提出高级管理人员的薪酬方案及修改意见。

第七条 公司人力资源处、财务处等相关部门应当配合薪酬与考核委员会开展公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

第三章 薪酬构成与发放

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50%。

基本薪酬参照内外部薪酬水平，根据其在公司担任的具体管理职务、岗位职责、个人能力等综合因素确定；绩效薪酬和中长期激励收入与公司年度经营业绩达成情况挂钩，结合高级管理人员个人年度绩效评价等综合确定。

董事、高级管理人员的工资总额根据公司发展战略、年度经营业绩、行业薪酬水平等情况综合确定。

第九条 公司应结合行业水平、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。

第十条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；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以绩效评价为重要依据。公司确定董事、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。

第十一条 独立董事津贴根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水平，根据独立董事所承担的职责及市场薪酬水平确定独立董事的职务津贴，独立董事津贴按年计算，按月发放，津贴的标准应当由董事会制定方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。独立董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第十二条 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。

第四章 薪酬调整

第十三条 薪酬体系应当为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的变化而进行相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织架构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十五条 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，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充，该

薪酬补充方案需提交董事会或股东会审议。

第十六条 公司董事、高级管理人员发生下列任一情形时，公司可以视情况减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 止付追索

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部薪酬：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）公司董事会认定该名董事、高级管理人员严重违法法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度的情形。

公司董事会授权董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、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。

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十九条 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。

第二十条 公司最终决定启动止付追索程序的，由公司指定相关部门牵头负责具体止付追索事宜，其他部门予以配合。

第六章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，依据国家法律、行政法规、部门规章和其他规范性文件、《公司章程》以及公司有关制度执行。若本制度与日后国家新颁布的法律、行政法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触的，按照国家法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行

第二十二条 本制度由公司董事会负责制定，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市康冠科技股份有限公司

二〇二六年六月