

# 康平科技（苏州）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** 为进一步完善康平科技（苏州）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，建立科学有效的激励和约束机制，保证公司董事、高级管理人员有效地履行其相应职责和义务，促进公司健康、持续、稳定发展，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》等相关法律法规和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；  
（二）高级管理人员：包括公司经理、副经理、财务负责人（财务总监）、董事会秘书。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）坚持依法依规原则；  
（二）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；  
（三）个人薪酬与公司实际效益及经营目标相挂钩的原则；  
（四）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；  
（五）激励与约束并重、奖罚对等的原则；  
（六）坚持与考核挂钩原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

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。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。

**第五条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第六条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第七条** 公司相关职能部门负责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 薪酬标准

**第八条** 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

- 1、不在公司担任任何具体职务的非独立董事，不在公司领取董事薪酬或津贴；
- 2、对于同时担任公司高级管理人员的非独立董事，按本制度第九条领取薪酬，不再领取董事津贴；
- 3、在公司担任非高级管理人员的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬，不再领取董事津贴。

（二）独立董事

在公司给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴，津贴标准由董事会制订方案，经股东会审议通过后按月发放，不再另行领取董事薪酬。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。

独立董事履职过程中支出的合理费用由所任职的公司承担。

**第九条** 兼任公司职务的董事和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；

（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，与公司可持续发展相协调。

（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，是对高级

管理人员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激励方案。

**第十条** 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。

**第十一条** 公司年度业绩发生亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。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。

## 第四章 薪酬的考核及发放

**第十二条** 会计年度开始前，在公司任职的董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。

**第十三条** 会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应当成立考核小组，对董事和高级管理人员进行年度绩效考核，确定前述人员的年度绩效工资，并报薪酬与考核委员会、董事会/股东会批准确定。

**第十四条** 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。公司独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月开始按月发放。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司将按照国家有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

**第十六条** 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。

**第十七条** 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不

力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

**第十八条** 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。

公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，可不予发放薪酬及津贴：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益的；
- (三) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被深圳证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- (四) 不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的。

**第十九条** 公司因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。

**第二十条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第五章 薪酬调整

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。

**第二十二条** 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：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) 通胀水平：参考通胀水平，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) 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；
- (四) 公司的发展战略及组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第二十三条** 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、高级管理人员的薪酬补充。

**第二十四条** 董事、高级管理人员离任的，如公司发现其在任职期间的经营业绩不实，可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并且追究法律责任。

## 第六章 附则

**第二十五条** 本制度未尽事宜，按照相关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

**第二十六条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第二十七条** 本制度由公司董事会负责解释。

康平科技（苏州）股份有限公司

2026年1月