

# 科沃斯机器人股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善科沃斯机器人股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》《科沃斯机器人股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）和《科沃斯机器人股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》等有关法律、法规及公司内部制度的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事（包括独立董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《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：

- （一）坚持按劳分配，责、权、利相结合原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- （三）长远发展原则，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，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （五）公开、公正、透明原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事（含独立董事）的薪酬由公司董事会审议，股东会批准，高级管理人员的薪酬由董事会审议批准。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董

事、高级管理人员的薪酬标准与绩效考核方案。负责审查公司董事、高级管理人员履职情况并对其薪酬水平进行年度评估,负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会根据公司薪酬管理情况,在本制度范围内负责指导本制度的具体实施。人力资源部、财务部等具体职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准

**第七条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应,与公司经营业绩、个人业绩相匹配,与公司可持续发展相协调。

**第八条** 公司结合行业水平、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。

**第九条** 公司董事和高级管理人员的薪酬按照如下标准确定:

(一) 独立董事:公司独立董事薪酬实行独立董事津贴制,独立董事享有固定数额的董事津贴,津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平,结合公司的实际情况确定。独立董事津贴按年计算,由董事会薪酬与考核委员会提出建议,并经公司董事会和股东会通过后确定。

(二) 非独立董事:在公司任职的非独立董事,根据其在公司所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬管理制度相关规定领取薪酬,不额外领取董事津贴;未在公司担任除董事外的其他任何职务的非独立董事,不在公司领取董事津贴。

(三) 高级管理人员:按照其在公司的工作岗位和管理职务,结合业绩考核指标完成情况以及公司的整体经营业绩进行综合评定,依据公司薪酬管理相关制度执行。

公司董事和高级管理人员参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的必要费用由公司承担。

**第十条** 在公司担任经营管理职务的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百分之五十。

#### 第四章 薪酬管理

**第十一条** 公司应根据经营效益情况、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，继续优化薪酬结构，增强薪酬弹性，构建具有市场竞争力的薪酬体系，不定期地调整薪酬标准。

**第十二条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 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津贴和薪酬并予以发放。

**第十四条** 公司非独立董事、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。

公司应当确定非独立董事、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。

**第十五条** 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司盈利状况；
- （二）个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；
- （三）薪酬竞争力：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和业绩数据，体现业绩与薪酬水平的双对标，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （四）岗位发生变动的个别调整；
- （五）激励政策变动。

#### 第五章 薪酬止付与追索

**第十七条** 公司董事、高级管理人员如存在下列情形之一的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放津贴或薪酬：

- （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予以行政处罚或被采取监管措施的；
- （三）被有关部门依法依纪处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （五）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；
- （六）公司董事会、股东会认定严重违反公司规定的其他情形。

**第十八条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，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追索扣回程序。

**第十九条** 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。

**第二十条** 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。

**第二十一条** 《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。

## 第六章 附则

**第二十二条** 本制度自董事会审议通过并提交公司股东会批准后生效并追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定为准；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修

改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十四条** 本制度的修订由董事会提出修订草案，提请股东会审议通过。

**第二十五条** 本制度由董事会负责解释。

科沃斯机器人股份有限公司

二〇二六年五月