

## 依米康科技集团股份有限公司

### 董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案

根据依米康科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，综合考虑公司的战略发展规划及年度经营计划，结合公司所处行业和地区的薪酬水平、各任职人员的具体职责，公司董事会特编制《董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案》，具体内容如下：

#### 一、适用人员

本方案适用于公司的董事及高级管理人员。

#### 二、适用期限

董事、高级管理人员薪酬方案自 2026 年 1 月 1 日起至新的薪酬方案通过之日止。

#### 三、薪酬标准

##### （一）非独立董事

1、非独立董事（含职工代表董事）在公司担任高级管理人员的，按高级管理人员薪酬方案领取薪酬，不再另行领取董事津贴。非独立董事不兼任高级管理人员的，根据其在公司（含子公司）担任的具体职务领取薪酬，其薪酬结构、绩效薪酬占比、薪酬发放方式按照高级管理人员方式执行，不再另行领取董事津贴。

2、非独立董事未在公司（含子公司）担任职务的，领取董事津贴。

##### （二）独立董事

公司独立董事的津贴为每人每年人民币 10 万元（税前），津贴每月发放一次。

##### （三）高级管理人员

公司高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等综合评定薪酬。公司高级管理人员的薪酬结构：基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。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%。

1、基本薪酬：综合考虑其任职的岗位重要性、职责、个人能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

2、绩效薪酬：根据每年公司净利润实现情况及高级管理人员对公司的经营管理贡献情况，经薪酬与考核委员会审议后确定其绩效年薪总额。可在月度、季度、半年度及年度结束后基于审慎的原则进行发放，并预留一定比例的绩效薪酬在经审计的年度报告披露和绩效评价后支付。上述绩效薪酬，将根据最终绩效评价结果核定，多退少补。

3、中长期激励收入：与公司中长期业绩及战略目标达成情况挂钩，包括但不限于股权激励、期权、员工持股计划等。具体方案由公司另行制定。

#### 四、其他规定

（一）董事、高级管理人员兼任多项公司或子公司经营管理职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

（二）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，按其实际任期计算并予以发放。上述人员绩效工资部分视公司年度经营情况等决定，实际支付金额会有所浮动。

（三）上述薪酬金额均为税前金额，涉及个人所得税由公司统一代扣代缴。

（四）本方案未尽事宜，按照国家法律法规、规范性文件和《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等规定执行。

（五）本方案如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

#### 五、附则

上述方案经公司股东会审议通过后方可生效，修订时亦同。

依米康科技集团股份有限公司董事会

2026年6月13日