

创业慧康科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

第一章 总 则

第一条 为规范创业慧康科技股份有限公司（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与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，实现股东和公司的价值最大化，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》（以下简称“证券法”）《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等法律法规、规范性文件、证券交易所业务规则及《创业慧康科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员。

（一）内部董事：是指董事长、联席董事长及与公司签订劳动合同的高级管理人员或其他员工兼任的董事。

（二）外部董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。

（三）独立董事：是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的不在公司担任除董事外的其他职务，与公司及其控股股东、实际控制人、主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（四）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人（财务总监）。

第三条 在公司领取薪酬的内部董事、高级管理人员的薪酬总额以上年度薪酬总额为参考，以公司经营业绩与综合管理情况为基础，结合经营计划完成情况、个人岗位职责目标完成情况、公司未来发展规划等因素综合确定。公司内部董事、高级管理人员的薪酬管理应遵循以下原则：

（一）公平、业绩联动原则：公司内部董事和高级管理人员薪酬水平符合公司规模与业绩的原则，应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配；

(二) 可持续发展原则：公司内部董事和高级管理人员薪酬应当与公司可持续发展的目标相符；

(三) 责权利对等原则：公司内部董事和高级管理人员薪酬应当与其岗位价值、责任义务、承担风险相一致，与普通员工的薪酬分配比例相协调；

(四) 激励约束并重原则：公司内部董事和高级管理人员薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事的津贴或薪酬方案由股东会审议批准，并予以披露。

第五条 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 薪酬与考核委员会主要负责制定公司董事和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政策与方案，对董事会负责。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。

公司亏损时，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。

公司人力资源部等职能部门配合公司股东会、董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与考核

第七条 公司独立董事采取固定津贴，津贴标准由股东会审议批准，除此之外，独立董事不在公司享受其他报酬福利等。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 外部董事，公司不向其发放任何薪酬或津贴；内部董事及公司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。

(一) 基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责、履职情况及技术水平等多

方面因素确定年度的基本薪酬；

(二) 绩效薪酬：根据公司绩效管理体系与公司年度经营绩效、部门业绩指标及个人业绩表现等因素进行综合评估，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第九条 中长期激励收入是对公司董事和高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励计划、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，具体方案由公司根据国家相关法律法规等另行制定。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十条 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬按考核周期完成绩效考核评价后发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十一条 公司董事、高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

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，按其实际任职时间和履职考核情况计算津贴或薪酬予以发放。

第十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应披露具体原因。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴等收益；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴等收益：

- (一) 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的；
- (二) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (三) 监管部门认定的其他违法违规情形。

第十五条 公司因财务造假等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。

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。

第五章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）岗位调整或职务变化。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如与国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》相抵触，依照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

创业慧康科技股份有限公司
董事会
二〇二六年四月