

深圳市绿联科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步建立和完善深圳市绿联科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规、规范性文件和《深圳市绿联科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事会的全体成员，包括非独立董事、独立董事。
- （二）在公司任职的所有高级管理人员，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）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）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，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 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，主要负责：研究并提出董事与高级管理人员的考核标准；对董事、高级管理人员进行考核并提出建议；研究、审查及拟定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并

提交董事会或股东会审议。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定董事及高级管理人员的薪酬方案草案，明确薪酬构成、确定依据及考核方式。

董事的薪酬方案（包括但不限于基本薪酬标准）须经董事会审议后，提交股东会批准。

高级管理人员的薪酬方案须报董事会审议批准。

在对董事个人进行考核、讨论或决定其报酬时，该董事应当回避。

所有经批准的薪酬方案应按监管要求予以披露。

第六条 董事会薪酬与考核委员会对薪酬制度执行情况进行监督。公司人力资源部门及财务部门协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第三章 薪酬的标准及确定

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司独立董事领取固定的独立董事津贴，津贴标准依据股东会决议执行，除此以外不再另行发放薪酬。

（二）非独立董事：公司非独立董事的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。绩效薪酬的确定和支付以绩效评价为重要依据，由公司董事会薪酬与考核委员会依据其年度经营管理业绩予以考核后发放，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的 50%。其中，公司董事长和副董事长根据其在公司担任的职务、工作分工、绩效考核等情况确认并领取薪酬；在公司经营管理层担任具体岗位职务的非独立董事，具体薪酬标准和绩效考核依据专职岗位薪酬标准或高级管理人员薪酬标准执行。

（三）高级管理人员：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。绩效薪酬的确定和支付以绩效评价为重要依据，由公司董事会薪酬与考核委员会依据其年度经营管理业绩予以考核后发放，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的 50%。具体薪酬标准按照其在公司担任的具体职务、实际工作绩效结合公司年度经营业绩因素综合评定薪酬。

第八条 本制度所涉及的董事、高级管理人员的年度报酬情况，应根据中国

证券监督管理委员会、深圳证券交易所的相关要求在年度报告中予以披露。

第四章 薪酬的发放与管理

第九条 公司独立董事的津贴按月度以银行转账方式发放。

第十条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

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或新任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬予以发放。

第五章 薪酬的调整

第十三条 董事、高级管理人员的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调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪酬增幅水平。不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）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，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）公司盈利状况；

（四）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，并报董事会或股东会审批，可以临时性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。

第十六条 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。

第六章 薪酬递延支付及止付追索

第十七条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十八条 董事、高级管理人员在任职期间或离职后被发现存在以下情形的，公司有权根据情节轻重，经董事会（涉及董事时，相关董事应予回避）或股东会审议决定，不予发放、扣减、追回其相应期间的绩效薪酬、中长期激励收益及已发放的薪酬：

- （一）被深圳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、高级管理人员的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。

第七章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家法律、法规和《公司章程》的有关规定执行。

第二十一条 若本制度与国家法律、法规以及《公司章程》的有关规定不一致的，以国家法律、法规以及《公司章程》的有关规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事宜或与日后颁布的国家法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范

性文件和《公司章程》的规定为准。本制度是公司薪酬管理体系的基础文件，具体实施应结合相关绩效考核、激励计划等专项规定执行。

第二十三条 本制度由股东会审议通过之日起生效实施。

深圳市绿联科技股份有限公司

二〇二五年十二月