

深圳市迅捷兴科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市迅捷兴科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，有效地调动董事和高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳市迅捷兴科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）体现权责对等的原则，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、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

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负责制定董事和高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事和高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事和高级管理人员的薪酬等向董事会提出建议。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部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 薪酬标准和构成

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）独立董事：公司独立董事领取固定津贴，根据股东会批准的津贴标准执行，不再发放其他薪酬。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：在公司担任具体职务的非独立董事，根据其任职岗位的薪酬标准，按照公司相关薪酬管理制度及绩效考核结果领取薪酬，不额外领取董事津贴；其他不在公司任职的非独立董事，不领取董事津贴。

（三）高级管理人员：根据其任职岗位的薪酬标准，按照公司相关薪酬管理制度及绩效考核结果领取薪酬。

第八条 在公司担任职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等组成。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：主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬：根据个人绩效、公司经营绩效等进行综合考评后确定，按考核周期进行考核发放。

（三）中长期激励：中长期激励为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，与公司中长期经营业绩相挂钩、与中长期绩效考核评价结果相联系的收入，由公司根据实际情况制定激励方案。

第九条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励的确定和支付以绩效评价为重要依据。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，其中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。

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。

第四章 薪酬发放

第十一条 在公司领取薪酬的非独立董事和高级管理人员的薪酬发放等根据公司内部有关的薪酬管理制度执行。

独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它应由个人承担缴纳的部分，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、任期内辞职等原因发生岗位变动的，按其职务变动情况及实际任期计算薪酬或津贴并予以发放。

第十四条 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。

第五章 薪酬调整

第十五条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- （一）同行业薪资水平变化；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营效益及个人业绩完成情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 薪酬止付追索

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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止付追索程序。

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。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，或者与有关法律、法规、部门规章、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、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

深圳市迅捷兴科技股份有限公司

2026年3月