

深圳普门科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善深圳普门科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理水平，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》等法律、行政法规、规范性文件及《深圳普门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，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司按法定程序聘任的董事会成员及高级管理人员。

- （一）董事会成员：包括公司独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

- （一）长远利益的原则，与公司长期价值、持续健康发展目标相符；
- （二）职责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及公司激励机制挂钩。

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（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以充分披露。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。公司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、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董

事、高级管理人员薪酬方案的制订与具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第三章 薪酬结构

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1.不在公司担任非独立董事以外其他职务的董事，不在公司领取薪酬。

2.公司董事长以及同时兼任高级管理人员或公司其他管理职务的非独立董事，按第八条执行，不另行领取董事薪酬。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制。公司给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴，津贴的标准由股东会审议。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。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%。

（一）基本薪酬：根据岗位职责、工作内容、个人能力情况，并结合市场薪资水平确定。

（二）绩效薪酬：以公司经营目标为考核基础，根据考核期内实现的效益情况以及个人岗位履职情况综合核定。

（三）中长期激励收入：是与公司中长期经营考核评价结果相联系的收入。包括但不限于股权激励、期权、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。具体方案由公司另行制定。

第九条 公司可以根据包括但不限于实际经营效益、经营发展战略、市场和同行业薪酬水平、通胀水平、公司组织结构调整、岗位发生变动的个别调整等情况，相应调整薪酬标准，以适应公司进一步的发展需要。

第十条 经公司董事会审批，公司可以临时的对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十一条 在公司领取薪酬的董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪

酬根据考核周期发放。独立董事津贴每年视情况决定具体发放次数。

第十二条 公司董事、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。

第十三条 在公司领取薪酬的董事、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薪酬并予以发放。独立董事因换届、改选等原因任期内离任的，按照实际任期计算津贴。

第十四条 公司董事、高级管理人员存在以下任一情形的，公司不予发放薪酬，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索程序：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- （三）因重大违法违规行为被上海证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- （四）严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 《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。

第十六条 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 附 则

第十七条 本制度未明确事项或者本制度有关规定与国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》等有关规定不一致的，按照相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由董事会负责解释。董事会可根据相关法律法规的规定及公司实际情况对本制度进行修订，并报股东会批准后生效。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。