

深圳市京泉华科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度



2026 年 4 月

目 录

第一章	总则	2
第二章	薪酬管理机构	2
第三章	薪酬标准与发放	3
第四章	薪酬的调整	4
第五章	约束机制及薪酬的止付追索	4
第六章	附则	5

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市京泉华科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《深圳市京泉华科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）业绩联动原则：公司董事和高级管理人员薪酬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）长远发展原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与公司可持续发展相协调；
- （三）协调一致原则：公司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）激励和约束并重原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与个人业绩相匹配，有奖有惩、奖惩对等。

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、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成，董事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 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、财务部门等相关职能部门负责薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第七条 公司董事（独立董事及外部董事除外）和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。

第八条 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。公司应当确定董事、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。

第九条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事

1、公司内部董事兼任公司高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准执行；兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位，根据公司现行的薪酬制度，结合公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况进行综合考核领取薪酬。

2、公司非独立董事（包含内部董事与外部董事）均享受董事津贴，由薪酬与考核委员会制定相关津贴标准并提交董事会和股东会审议通过后执行。

（二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，按季度发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东会等按《中华人民共和国公司法》和《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成：

（一）基本薪酬：主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本薪酬，按月平均发放。

（二）绩效薪酬：根据公司年度目标绩效为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果核定。

(三) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、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。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十一条 如公司发生亏损，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。

第十二条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第四章 薪酬的调整

第十三条 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做相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并经董事会及股东会审议通过后实施。

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动等为依据进行调整。

第五章 约束机制及薪酬的止付追索

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期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 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。

第十八条 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追索扣回程序。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜,按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行,与有关法律、法规或规范性文件冲突时,从其规定。

第二十条 本制度由公司董事会负责制定、修订及解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施,修订时亦同。