

# 科捷智能科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范科捷智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提升公司经营效益和管理水平，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》”）《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件、证券交易所业务规则及《科捷智能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《科捷智能科技股份有限公司薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度所称“董事”是指本制度执行期间公司董事会的全部成员，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事。

**第三条** 本制度所称“高级管理人员”是指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等由董事会认定的高级管理人员。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，其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，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

**第六条** 公司人力行政中心、财务中心、证券事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具体实施。

**第七条** 公司董事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，提交股东会决定，并予以披露。

公司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，经董事会批准后实施，并向股东会说明，同时予以充分披露。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

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。

### **第三章 薪酬的构成与标准**

**第八条** 独立董事根据实际情况领取津贴，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行。

在公司担任其他职务的非独立董事，依据其在公司中担任的职务领取岗位薪酬，不再另行领取董事津贴。未在公司担任其他职务的非独立董事，不再另行领取董事津贴。

**第九条** 公司董事、高级管理人员岗位薪酬由月度工资、年度绩效薪酬组成，年度绩效薪酬按公司相关薪酬与绩效考核管理制度考核后领取，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。

公司董事、高级管理人员的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，与公司可持续发展相协调。

### **第四章 薪酬发放**

**第十条** 独立董事的津贴按季度发放；董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效奖金根据考核周期发放，年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

**第十一条** 董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

**第十二条** 董事和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绩效奖金并予以发放。

**第十三条** 董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，由公司董事会决定减少或不予发放其绩效薪酬或津贴：

1. 经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
2. 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十四条** 薪酬发放时，薪酬与考核委员会应当充分关注董事、高级管理人员所作出的各项承诺履行情况，如存在董事、高级管理人员违反其个人所做承诺等情形，应确认薪酬发放是否符合相关承诺内容。

## 第五章 薪酬调整

**第十五条** 董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，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。

（一）同行业薪酬水平变化：每年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）通胀水平：参考通胀水平，以确保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）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十六条** 薪酬与考核委员会在核定年度绩效薪酬时,应结合公司当年盈利状况及内部控制执行情况。

若公司某一会计年度内发生亏损或亏损扩大,董事、高级管理人员的绩效薪酬调整方案应与业绩变化相匹配,并在董事、高级管理人员薪酬审议各环节予以特别说明。

若公司某一会计年度内发生亏损或亏损扩大,如董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的,应当披露原因。

会计师事务所实施内部控制审计时,应重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第十七条** 经公司董事会薪酬与考核委员会提议,并经董事会审批,可以临时性的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及高级管理人员的薪酬的补充。

## **第六章 责任追究和止付追索**

**第十八条** 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。

**第十九条** 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。

**第二十条** 本章关于约束与止付追索的规定同样适用于离职的董事和高级管理人员。

## **第七章 附则**

**第二十一条** 本制度未尽事宜,按照有关法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件相抵触时,按有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十三条** 本制度经股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

科捷智能科技股份有限公司

2026年4月24日