

江苏中捷精工科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及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》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《江苏中捷精工科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）相关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（含独立董事）及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正原则，薪酬与公司业绩规模匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相结合；
- （四）激励约束并重原则，薪酬与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬由董事会薪酬与考核委员会提出，并需董事会审议通过；公司董事的薪酬还需提交股东会审议批准。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。

第五条 薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬标准和考核办法，并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。

第六条 公司人力资源部、财务部协助董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职的非独立董事（以下简称“内部董事”）及高级管理人员的绩效考核，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 薪酬标准

第七条 公司对独立董事发放固定金额的独立董事津贴，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提出意见，经公司董事会和股东会决定后定期发放。

第八条 公司不单独设置内部董事以及高级管理人员津贴，内部董事兼任公司其他具体职务的，根据该董事所任具体岗位的标准按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度，确定符合行业薪酬水平、岗位职责的基本年薪，领取相应岗位薪酬，由董事会薪酬与考核委员会综合考核评定后确定。

公司内部董事、高级管理人员的薪酬结构由基本年薪、绩效年薪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。

（一）基本薪酬（基本年薪以下同）：主要根据个人职位、岗位职责、能力、市场薪资行情、学历、工作年限等因素确定，按月度发放；

（二）绩效薪酬（绩效年薪以下同）：按公司经营业绩、个人绩效完成情况核定绩效薪酬，依据考核结果按年度或月度发放。

（三）中长期激励收入：公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第九条 公司董事出席或列席公司董事会及股东会等按《中华人民共和国公司法》《公司章程》相关规定行使职权所需的合理费用，由公司承担。

第十条 公司内部董事、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。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬发放

第十一条 独立董事津贴每半年发放一次，独立董事在任时间不足半年的，按月计算并发放独立董事津贴。

公司内部董事、高级管理人员的固定基本薪酬按月发放。

第十二条 公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬依据绩效考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬在公司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展开，绩效薪酬以公司年度经营目标为考核基础。

公司如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。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 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的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- (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) 严重损害公司利益的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形；
- (五) 公司薪酬与绩效考核管理相关制度规定的不享有绩效薪酬或津贴的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营情况的变化做出相应的调整，以适应公司进一步发展的需求。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于经济市场环境变化情况、所在地区同行业薪酬增幅水平、公司盈利状况、公司发展战略、公司组织架构调整等。

第十八条 如果经营结果与上年度相比出现异常波动，应区分管理、市场和不可抗力等因素，由薪酬与考核委员会根据实际情况，对内部董事、高级管理人员的薪酬进行必要的调整。

第六章 其他激励事项

第十九条 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十条 公司薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规另行确定。

第二十一条 公司薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制定相应的考核办法。

第七章 止付追索

第二十二条 若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。

第二十三条 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。公司董事、高级管理人员离职后，发现其在任职期间存在上述情形的，公司仍有权按本制度规定追索相关薪酬。

第八章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、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、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度执行、修改须经公司股东会审议同意；本制度经公司股东会审议同意后，追溯至 2026 年 1 月 1 日起生效。

江苏中捷精工科技股份有限公司

2026 年 4 月 27 日