

冠捷电子科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善冠捷电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司健康可持续发展，根据《上市公司治理准则》、《冠捷电子科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及其他有关规定，结合公司经营管理实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）公司董事：包括独立董事、非独立董事；
- （二）公司高级管理人员：包括公司总裁、副总裁、财务总监、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、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司经营规模、经营业绩相匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）薪酬水平与岗位价值、承担的经营管理责任和风险相符；
- （三）强化薪酬的激励性与约束性，实现收益共享、风险共担；
- （四）兼顾公司短期经营目标与中长期发展规划，促进公司价值提升。

第四条 公司根据发展战略、年度经营目标、经济效益情况和人力资源配置要求，结合政府发布的工资指导线和劳动力市场价位，建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制。

公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责下列事项：

（一）负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；

（二）负责审查公司董事、高级管理人员职责履行情况并对其进行绩效考核；

（三）负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督；

（四）负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬、中长期激励收入的止付追索程序。

第六条 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。

第七条 董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 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。

第九条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会开展公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

第三章 薪酬构成与标准

第十条 公司非独立董事在公司经营管理岗位任职，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不额外领取董事津贴。非独立董事不在公司担任工作职务的，不领取薪酬或者董事津贴。

第十一条 公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由公司股东会审议确定。

第十二条 董事出席公司董事会、股东会的差旅费，以及依据《公司章程》及相关法律、行政法规、部门规章行使职权所需的费用，由公司承担。

第十三条 公司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。其基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标核定。绩效薪酬以年度目标绩效奖金为重要依据，与绩效评价挂

钩，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%。中长期激励与公司中长期发展战略及中长期业绩考核指标挂钩，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等，具体方案根据相关法律法规视公司经营情况另行确定。

第十四条 兼任不同职务的董事、高级管理人员薪酬标准以薪酬孰高的原则确定。

第十五条 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。

公司亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 薪酬发放

第十六条 独立董事的津贴按月发放。

第十七条 在公司经营管理岗位任职的非独立董事和高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果，按考核周期进行发放，需保留一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，递延支付的绩效薪酬期限原则上为两年，分别于次年及第三年等分比例支付。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额。公司按照国家法律法规及公司相关规定，从薪酬、津贴中代扣代缴下列款项后，将剩余部分发放给个人：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家法律法规或者公司规章制度规定的其他应由个人承担的款项。

第十九条 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，其薪酬、津贴按实际任职期限和绩效完成情况核算并发放。

第五章 薪酬止付追索

第二十条 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者部分追回。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬或者不予发放，或者追回已发放薪酬的部分或者全部：

（一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不当人选的；

（二）因重大违法违规行为被证券监督管理机构予以行政处罚的；

（三）公司董事会或者薪酬与考核委员会认定其严重违反国家或者公司有关规定的、以及严重损害公司利益或者股东利益，被公司解除职务的其他情形。

第六章 薪酬调整

第二十二条 公司董事、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，与公司可持续发展相协调。

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。

第二十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平；

（二）通胀水平、地区差异；

（三）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）公司发展战略及组织架构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第二十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整由董事会薪酬与考核委员

会提出，并按照《公司章程》规定履行审议程序后实施。

第七章 附则

第二十五条 本制度由董事会制订报股东会批准后追溯至 2026 年 1 月 1 日起生效，修改时亦同。

第二十六条 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；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或者经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订，报董事会、股东会审议。

第二十七条 本制度由董事会负责解释。