

证券代码：920690

证券简称：捷众科技

公告编号：2026-024

浙江捷众科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度的修订经公司 2026 年 4 月 24 日召开的第四届董事会第十次会议，审议通过，表决结果为：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

浙江捷众科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬激励与考核机制，有效调动公司董事、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》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件及公司章程等有关规定，制定本制度。

第二条 基本原则

- (一) 收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符。
- (二) 责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。
- (三) 长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符。
- (四) 激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第三条 适用范围

本制度适用于公司董事、高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司未设立薪酬与考核委员会，公司独立董事专门会议负责制定董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

- (一) 董事、高级管理人员的薪酬；
- (二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (四) 法律法规、证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对独立董事专门会议的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 独立董事专门会议应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。公司董事的

薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议，并予以披露；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议，向股东会说明，并予以披露。

第三章 薪酬的构成

第六条 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，与公司可持续发展相协调。

第七条 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。

第八条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一） 独立董事：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二） 非独立董事（包括职工代表董事，如有）：在公司担任除董事外的其他职务的董事，不单独核定其董事职务薪酬，不领取董事职务津贴。在公司担任除董事外的其他职务的董事薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。如果在公司担任除董事外的其他职务的董事担任公司高级管理人员的，其薪酬按本制度高级管理人员薪酬管理规定确定；不在公司担任除董事外的其他职务的董事，不领取薪酬及津贴。

（三） 董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（四） 高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。该等收入构成具体方式如下：

1、基本薪酬

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

等固定指标确定，按固定薪资逐月发放。

2、绩效薪酬

绩效薪酬根据公司整体经营情况、个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

3、中长期激励

中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划、专项奖励等。

第九条 高级管理人员上述收入构成中，绩效薪酬占比原则上不低于年度薪酬总额的 50%。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，公司需确定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。

第四章 绩效与履职评价标准和程序

第十条 公司建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

因公司未设立薪酬与考核委员会，董事、高级管理人员的绩效评价由公司独立董事专门会议负责组织，公司还可以委托第三方开展绩效评价。在董事会或者公司独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。公司如果存在亏损的，公司应当在董事、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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

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，并由上市公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第十一条 会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考

评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五章 薪酬调整

第十二条 董事和高级管理人员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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十三条 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：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）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十四条 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应做相应调整，未相应下降的，应当披露原因。

第六章 薪酬的发放

第十五条 公司独立董事津贴按月发放。

第十六条 在公司兼任其他职务的董事和高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十七条 公司董事和高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，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。

第十八条 公司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薪酬并予以发放。

第十九条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的。

第七章 止付追索安排

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、高级管理人员的绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十一条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第二十二条 公司独立董事专门会议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的止付追索程序。

第八章 附则

第二十三条 本制度其他未尽事宜，或与法律、法规、部门规章、规

范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由董事会负责制订、解释、修改。

第二十五条 本制度经股东会审议通过后生效并实施。

浙江捷众科技股份有限公司

董事会

2026年4月27日