

证券代码：874736

证券简称：裕富照明

主办券商：招商证券

深圳市裕富照明股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）

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

本制度于 2026 年 4 月 27 日经公司第一届董事会第十二次审议通过，尚需提交 2025 年年度股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

深圳市裕富照明股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度 (北交所上市后适用)

第一章 总则

第一条 为规范深圳市裕富照明股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、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》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》《深圳市裕富照明股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）以及其他相关规定并结合公司实际情况，制定本工作制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事以及高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配，责、权、利相结合原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符，兼顾短期激励与中长期激励；
- （四）激励约束并重原则，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩，强化绩效导向；
- （五）公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，并予以披露；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案，并向股东会说明，予以充分披露。

第五条 公司董事会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政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其薪酬水平进行年度评估；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会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。

第三章 薪酬结构与标准

第八条 董事薪酬标准如下：

- （一）独立董事实行津贴制度，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，津贴标准由股东会审议决定，除此之外，不再从公司领取其他薪酬。
- （二）不在公司兼任其他具体职务的非独立董事（以下简称“外部董事”）

不就担任公司董事职务事宜领取薪酬或津贴。

（三）在公司担任除董事以外职务的非独立董事（以下简称“内部董事”），依据其与公司签署的相关合同、在公司担任的职务和实际负责的工作，以及公司相关薪酬考核制度领取薪酬，不再领取董事津贴。

（四）董事出席公司董事会及股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，具体如下：

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的岗位职责、能力、市场薪资行情等因素综合确定；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为考核基础，结合公司经营业绩和个人年度绩效等指标最终核定。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。

第十条 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。

第四章 薪酬发放

第十一条 董事、高级管理人员薪酬发放方式如下：

（一）公司独立董事及外部董事津贴按月发放；

（二）其他董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，一定比例的绩效薪酬在会计年度结束后结合考核情况发放。

（三）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职或新任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算薪酬后予以发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前收入，所涉及的个人所得税等均由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。公司将按照国家

和公司的有关规定，从工资奖金中扣除相关税费后予以发放，具体扣除项目包括：

- （一）应由公司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（如有）；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第五章 薪酬调整

第十三条 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。

第十四条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，不定期调整薪酬标准。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪酬增幅水平。不定期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）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，以使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）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，并报董事会或股东会审批，可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

第十七条 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。

第六章 薪酬递延支付及止付追索

第十八条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延

比例以及实施安排。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员的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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）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，被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或因失职、渎职导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按届时有效的国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或修改后《公司章程》的规定执行，并修订本制度，报公司董事会审议通过。

第二十三条 本制度由股东会授权公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度经股东会审议通过且公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效实施。

深圳市裕富照明股份有限公司

董事会

2026年4月28日