

深圳市泛海统联精密制造股份有限公司

董事、高级管理人员 薪酬与考核管理制度

2026年4月

深圳市泛海统联精密制造股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一章 总则

第一条 为规范深圳市泛海统联精密制造股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立公司完善的激励和约束机制，提升公司经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规、规范性文件及《深圳市泛海统联精密制造股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际，制定本管理制度。本制度适用对象为：

（一）董事：指非独立董事和独立董事。其中，非独立董事分为在公司及下属子公司任职的非独立董事与未在公司及下属子公司任职的非独立董事；

（二）高级管理人员：指董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及由《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第二条 本制度遵循以下原则：

- （一）与公司长远利益相结合的原则；
- （二）权责利对等原则；
- （三）总体薪酬水平与公司年度经营业绩相匹配原则；
- （四）激励与约束并重原则；
- （五）尊重市场竞争原则；
- （六）透明、公开、公正原则。

第二章 管理机构

第三条 公司董事、高级管理人员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。

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。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

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。

第四条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

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，并由公司予以披露。

第五条 公司人力资源部、财务部、审计部等配合进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第六条 董事和高级管理人员薪酬应当与公司实际情况相符合，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。

1. 董事薪酬

(1) 独立董事领取固定津贴，具体标准及发放形式经股东会审议通过后决定，因履职需要产生的所有费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的对薪酬挂钩的绩效考核。独立董事除领取独立董事津贴外，不得从公司及其主要股东、实际控制人或有利害关系的单位和人员取得其他利益。

(2) 在公司任职的董事（含职工代表董事）担任除董事以外其他任职岗位的具体工作职责和内容，按公司相关薪酬管理制度考核后领取对应薪酬，不领取董事津贴；在公司内兼任多个岗位职责的，按照孰高原则确定工资标准，不能兼职取酬。

(3) 不在公司任职的非独立董事不领取薪酬或津贴，因履职需要产生的合理费用由公司承担。

2. 高级管理人员薪酬

根据高级管理人员在公司具体任职岗位的工作职责和内容，按公司相关薪酬管理制度考核后领取对应薪酬，在公司内兼任多个岗位职责的，按照孰高原则确定工资标准，不能兼职取酬。

第七条 在公司任职的非独立董事和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及公司规定的其他福利等组成。

1. 基本薪酬：基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；

2. 绩效薪酬：绩效薪酬以基本薪酬为基准，根据公司经营情况及个人年终考核结果确定；原则上，绩效薪酬不低于基本薪酬与绩效薪酬之和的百分之五十；

3. 中长期激励收入：包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第八条 在公司任职的非独立董事和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。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合董事、高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第九条 如公司亏损的，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。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司任职的非独立董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬的发放、管理与调整

第十条 公司独立董事的津贴按季度平均发放。

第十一条 在公司担任经营管理职务的非独立董事（含职工代表董事）及高级管理人员基本薪酬按月按固定标准发放，绩效薪酬按月预发一定比例，年度报

告披露和绩效评价完成后，以当年经审计的财务数据为基础，根据企业效益情况和按绩效考核程序确定的个人绩效考核结果，补发绩效薪酬的差额。

第十二条 公司发放的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司相关规定扣除下列事项，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。

第十三条 公司董事、高管因换届、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津贴或薪酬并予以发放。

第十四条 公司董事、高管的薪酬调整依据如下：

- （一）同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）岗位调整或职务变化。

第五章 责任追究和止付追索

第十五条 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、高管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。

第十六条 公司董事、高管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。

第十七条 发生下列任一情形，董事会有权以决议形式决定减少、暂停或终止向相关董事发放薪酬，并由董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬或津贴的追索程序：

- (一) 被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被公司股票上市地证券监管机构予以行政处罚的；
- (三) 决策失误导致公司遭受重大的经济或声誉损失，个人负有主要责任的；
- (四) 违反公司有关规定，对公司造成重大负面影响的其他情形。

做出上述有关决议时，相关董事本人须回避表决。

第十八条 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管。

第六章 附则

第十九条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制订，需报公司董事会同意、股东会批准通过，修改亦同。

第二十条 本制度未尽事宜，应当依照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的规定如与国家日后颁布或修订的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修订后的《公司章程》的规定不一致时，按后者的规定执行，并应当及时修订本制度。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

深圳市泛海统联精密制造股份有限公司

2026年4月27日