

深圳市捷顺科技实业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

为调动公司董事与高级管理人员工作积极性，完善公司董事和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，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所的相关规定（以下简称“法律法规”）和《深圳市捷顺科技实业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第一条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、《公司章程》规定的高级管理人员。

第二条 董事与高级管理人员薪酬管理遵循原则：

- （一）责权利对等及按绩取酬的原则；
- （二）薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符的原则；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第三条 工资总额决定机制

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额预算以上年度工资总额为参考，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 薪酬的考核及管理

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和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，公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第五条 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。

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。

第六条 公司相关职能部门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 薪酬的构成、标准及发放

第七条 董事的薪酬

（一）公司董事长以及在公司担任管理职务的非独立董事，其薪酬构成和绩效考核依据**第八条**执行。

（二）公司职工代表董事，其薪酬根据其在公司的具体岗位和职责确定。

（三）未在公司担任管理职务的非独立董事（外部董事）实行董事津贴制，津贴标准为 12 万元/年（税前），按月发放。

（四）独立董事实行独立董事津贴制，津贴标准为 12 万元/年（税前），按月发放。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

第八条 高级管理人员薪酬

（一）高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬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 50%。

（二）基本薪酬：主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月平均发放。

（三）绩效薪酬：以公司年度目标绩效薪酬为基础，与公司整体业绩、个人绩效（包括但不限于财务、合规、战略及管理能力等关键绩效指标）相挂钩。具体的绩效考核方案、指标及权重由薪酬与考核委员会于每个会计年度初审定，年终根据当年考核结果核定发放。

（四）中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家相关法律法规等另行确定。

第九条 公司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。

第十条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十一条 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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬、中长期激励的确定和支付应当以绩效考核评价为重要依据。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。

第十三条 公司当年度亏损时，当年度董事、高级管理人员薪酬变化应符合业绩联动要求。

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，公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，未下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬的止付追索

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。

第十六条 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。

第五章 薪酬调整

第十七条 公司的薪酬体系为经营战略服务，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。

第十八条 公司董事及高级管理人员每年可以进行一次薪酬调整。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业、公司所在地区薪资水平；

(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) 组织结构调整。

第六章 附则

第十九条 本制度自公司股东会审议通过后生效，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十条 本制度未尽事宜按法律法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与法律法规和《公司章程》相抵触时，按法律法规和《公司章程》的规定执行。

深圳市捷顺科技实业股份有限公司

董事会

二〇二六年四月三十日