

深圳市杰恩创意设计股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步完善深圳市杰恩创意设计股份有限公司(以下简称“公司”)治理结构,加强和规范公司董事、监事和高级管理人员薪酬的管理,合理确定公司董事、监事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式,保证公司董事、监事、高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务,提高企业经营管理水平和提升公司的经营管理效益,促进公司健康、持续、稳定发展,根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》等规定,结合公司实际,制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员:

- (一) 董事,包括独立董事、非独立董事;
- (二) 监事,包括非职工代表监事和职工代表监事;
- (三) 高级管理人员,包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及其他高级管理人员。

第三条 本制度所指的“董事、监事、高级管理人员薪酬”,是指在公司担任董事、监事、高级管理人员并履行董事、监事、高级管理人员职责所领取的相应报酬。不包括董事、监事、高级管理人员在公司或在控股子公司担任其他职务,依据公司及控股子公司相关薪酬制度规定领取的薪酬。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时与同行业、同地区薪酬水平相符;
- (二) 体现“责、权、利”对等的原则,薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符;
- (三) 体现公司长远利益的原则,与公司持续健康发展的目标相符;
- (四) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则,薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事、监事薪酬方案由股东大会审议通过，高级管理人员的薪酬方案应当经董事会审议批准。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬标准与方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司人资行政中心、财务运营中心配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及构成

第八条 在公司（含子公司）经营管理岗位任职的董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。

（一）内部董事（除担任董事外，还在公司（含子公司）经营管理岗位任职）不领取董事薪酬，按其在公司（含子公司）的任职和考核情况发放薪酬；

（二）外部董事（未在公司（含子公司）兼任其他经营管理职位的非独立董事）及独立董事按每年6万元（含税）的标准领取薪酬，每半年度发放一次。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 在公司（含子公司）经营管理岗位任职的监事，按照在公司（含子公司）任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不以其监事职务领取薪酬。

未在公司（含子公司）兼任其他职务的监事，由公司酌情可予以一定任职补贴。

第十条 高级管理人员根据其所在的高级管理人员职位、职责及绩效考核情况，以“基本年薪+绩效考核奖金”结合的方式发放，其实际领取的薪酬与其绩效考核是否达标直接相关。

（一）基本年薪标准：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（二）绩效考核奖金为浮动部分，公司人资行政中心根据高级管理人员工作

性质、绩效考核情况等因素评定后提出建议，报薪酬与考核委员会审议通过后于每年度结束后发放。

高级管理人员在公司（含子公司）兼任其他职务的，岗位薪酬按公司（含子公司）内部制度执行。

第四章 薪酬的发放和管理

第十一条 公司按月以银行转账形式发放内部董事、监事和高级管理人员的基本薪酬。董事及高级管理人员的绩效薪酬经薪酬与考核委员会审议通过后，按各自发放周期发放绩效奖金。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（按入职天数）计算其应得的薪酬金额。下列税费按照国家有关规定从薪酬中直接扣除：

- （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。

第十二条 每个经营年度开始前，公司根据总体经营目标制订预算和业绩目标，确定高级管理人员年度考核标准。

第十三条 公司董事、监事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效奖金、津贴或其他奖励：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会/监事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第十四条 公司董事、监事及高级管理人员的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进一步发展的需要。

第十五条 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资水平。每年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。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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。

第六章 约束机制和福利待遇

第十七条 董事、监事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则年度绩效考核分数为零：

(一) 严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责；

(二) 违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

(三) 受到公司行政记大过及以上处分；

(四) 违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；

(五) 因个人原因导致公司发生重大事故的；

(六) 由于个人原因擅自离职或被免职的；

(七) 公司董事会/监事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 公司董事、监事、高级管理人员享受年休假、培训等其他福利，按照公司薪酬福利管理规定执行。

第十九条 公司董事、监事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，按照国家有关规定办理。

第二十条 公司高级管理人员除按本制度领取薪酬外，可按公司规定领取节日补贴、出差补助等正常员工福利，其他货币性收入须报董事会审批后执行。公司独立董事、外部董事参加规定的培训、出席公司董事会、股东大会的差旅费以及按有关法律、法规和《公司章程》行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第七章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本规则与相关法律、法规、规范性文件的规定及《公司章程》相悖时，按后者规定执行。

第二十二条 本制度由董事会负责拟定、解释和修改。

第二十三条 本制度自股东大会审议通过之日起生效，修改时亦同。

深圳市杰恩创意设计股份有限公司

二〇二四年四月