

碧兴物联科技（深圳）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善碧兴物联科技（深圳）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、职责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》等法律、法规以及规范性文件和《碧兴物联科技（深圳）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，制定本办法。

第二条 本办法所称董事，是指本办法执行期间公司董事会的全部在职成员。

本办法所称高级管理人员，是指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

独立董事实行津贴制，不适用本办法的薪酬规则；不在公司领取薪酬的外部董事，亦不适用本办法。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）内部公平原则，表现在以下三个方面：

- 1.以岗定薪。根据每个岗位在公司的相对重要性，确定薪酬；
- 2.以能力定薪。以每个人的能力不同付薪，即使在同一岗位人员由于能力的差异，其薪酬有所不同。能力包括知识、技能、综合素质等方面；
- 3.以业绩定薪。根据不同的绩效结果来确定员工的绩效工作及薪酬调整。

（二）外部具有竞争力原则。公司员工的薪酬水平在同行业中具有竞争力，

公司尤其为优秀人才提供有竞争力的薪酬。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核并拟定薪酬方案的管理机构。

第五条 公司人力资源部等相关部门负责协助董事会薪酬与考核委员会依据本制度进行具体的组织实施。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会实施细则》。

第三章 薪酬结构与标准

第七条 公司对独立董事每年发放津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。

第八条 公司非独立董事不另行领取董事津贴；非独立董事依据其在公司担任的具体职务与岗位责任，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

第九条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中、长期激励收入等构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬的总额的 50%，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

第十条 公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第四章 绩效考核

第十一条 公司建立了绩效考核体系：

（一）针对主要负责经营管理的高管人员，以履职合规性和提高业绩利润财务指标为主要权重；

(二) 针对后台部门高管：侧重履职合规性、专业意见贡献度、管理效能指标为主要权重；

(三) 确保每个岗位的考核指标均包含与公司整体业绩挂钩的内容。

第十二条 绩效考核分为年度和季度考核，年度考核周期与会计年度相匹配作为绩效薪酬发放的主要依据；季度考核与目标责任完成情况挂钩和兑现绩效薪酬。

第十三条 独立董事履职考评采取自我评价、相互评价方式进行。

第五章 薪酬支付

第十四条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬相关制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放。

第十五条 公司发放的董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十六条 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，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司可以减少或者不予发放绩效薪酬或津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因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) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十八条 公司建立绩效薪酬递延支付制度，按一定比例在年度报告披露和绩效评价完成后根据结果支付。

第六章 追索机制

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。

第二十条 董事、高级管理人员任职期间或离任后发现其在任职期间存在下列情形之一的，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：

- （一）违反忠实勤勉义务，给公司造成重大损失的；
- （二）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；
- （三）严重失职或者滥用职权的；
- （四）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （五）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （六）董事会认定的其他严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的情形。

第二十一条 薪酬追索机制同样适用于离职或退休的董事、高级管理人员。

第七章 薪酬调整

第二十二条 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。

第二十三条 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：每年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，以保持薪酬的实际购买力水平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；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第二十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事

项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的调整。

第八章 附则

第二十五条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本办法相关条款与新颁布的相关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及经合法程序修改后的《公司章程》相冲突时，以新颁布的法律、行政法规、规章、规范性文件以及经合法程序修改后的《公司章程》相关条款的规定为准。

第二十六条 本办法经股东会审议通过之日起生效并实施。

第二十七条 本办法由公司董事会负责解释。

碧兴物联科技（深圳）股份有限公司

2026年4月