

深圳嘉立创科技集团股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年八月

目 录

第一章 总 则 1

第二章 薪酬管理机构 1

第三章 薪酬结构与标准 1

第四章 薪酬发放 2

第五章 薪酬调整 3

第六章 薪酬递延支付及止付追索 3

第七章 附则 4

第一章 总 则

第一条 为规范深圳嘉立创科技集团股份有限公司（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》”）《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件，以及《公司章程》的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

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。

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 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

(1) 独立董事薪酬。采用固定董事津贴制度，具体标准及发放形式以公司股东会决议为准。独立董事不参与公司绩效考核与中长期激励。

(2) 非独立董事（包括职工代表董事）。

公司董事长根据个人所承担的工作职责、市场薪酬水平等因素，以及公司经营情况等综合确定执行。

在公司兼任高级管理人员的其他非独立董事、职工代表董事按照其在公司所担任的实际工作岗位领取薪酬；不在公司担任其他职务的其他非独立董事，公司不予支付薪酬。

(3) 高级管理人员。高管的薪酬依据所在实际工作岗位的薪酬标准以及公司经营情况等综合确定执行。

(4) 董事长、在公司担任具体职务的非独立董事（含职工代表董事）、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%。基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、市场薪资行情等因素确定；绩效薪酬主要是根据公司岗位职责制定的考核标准的达成情况等进行综合考评后确定；公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励计划、员工持股计划及其他专项奖励等中长期激励方案。

上述薪酬金额均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，统一代扣代缴个人所得税。

第九条 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

第十条 董事、高级管理人员薪酬发放方式如下：

(一) 公司董事、高级管理人员薪酬按月发放；

(二) 公司独立董事津贴按月发放；

(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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，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）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

第十二条 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。

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 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

第十六条 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。

第十七条 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。

第十八条 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。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，或与法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。