

# 董事、高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为健全郑州捷安高科股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理体系，建立有效的激励与约束机制，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事（包括独立董事与非独立董事）及由董事会聘任的高级管理人员。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

**1、合规性原则：**严格遵守《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等法律法规及规范性文件的要求，确保薪酬管理制度合法合规。

**2、市场化原则：**薪酬水平与市场发展相适应，参考同行业、同地区上市公司薪酬水平，保持薪酬的市场竞争力。

**3、业绩导向原则：**薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，强化绩效薪酬的激励作用，实现风险与收益的平衡。

**4、长期价值原则：**通过中长期激励机制，引导董事、高级管理人员关注公司长期价值增长和可持续发展。

**5、约束与追索原则：**建立止付追索机制，对财务造假、违规担保等违法违规行为负有过错的人员，依法追究责任并追回已发放薪酬。

## 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

**第五条** 公司人力资源管理部门和财务管理部门协助本制度的实施。董事的薪酬方案由股东会审议批准，并予以披露；高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以披露。

### 第三章 薪酬构成、标准与发放

**第六条** 公司建立薪酬总额决定机制，董事、高级管理人员的薪酬由以下部分构成：

1、**基本薪酬** 基本薪酬是年度的基本报酬，根据个人岗位价值、承担责任、市场薪酬水平等因素确定。

2、**绩效薪酬** 绩效薪酬是薪酬的浮动部分，包含月度或季度绩效、年度绩效。与公司年度经营业绩、个人履职表现紧密关联，根据绩效考核结果发放。

3、**中长期激励** 中长期激励与中长期考核评价结果相联系，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、期权、员工持股计划等。

4、**其他收入** 根据有关法律法规和公司相关制度领取其他收入，包括但不限于津贴、员工福利、特殊贡献奖、安全生产奖励、专项项目奖励、竞业限制补偿金等。

#### 第七条 薪酬结构比例

1、**绩效薪酬占比** 绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于50%。

2、**计算公式** 绩效薪酬占比=绩效薪酬/(基本薪酬+绩效薪酬)×100%≥50%。

**第八条** 公司对独立董事发放独立董事津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担。非独立董事根据其在公司担任的实际管理职务领取相应薪酬。

**第九条** 独立董事津贴按年度发放，在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部管理制度确定及执行。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或新任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬予以发放。

**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、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其他国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，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：

- 1、代扣代缴个人所得税；
- 2、各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- 3、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十一条** 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。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 薪酬调整

**第十二条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。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** 董事、高级管理人员薪酬可根据以下因素进行调整：

- 1、同行业薪酬水平；
- 2、通货膨胀水平；
- 3、公司发展战略和经营环境变化；
- 4、组织结构调整或岗位变动。

#### 第五章 止付追索

**第十四条** 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉、同业竞争、竞业禁止等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。

#### 第六章 附则

**第十六条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。如本制度与不时颁布的有关法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件或者《公司章程》的规定相抵触的，依相关法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件和《公司章程》的规定为准。

郑州捷安高科股份有限公司

2026年4月22日