

苏州众捷汽车零部件股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强苏州众捷汽车零部件股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理, 建立和完善激励和约束机制, 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》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》和《苏州众捷汽车零部件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，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及高级管理人员，高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及由公司总经理提名董事会通过的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）按岗位确定薪酬原则：公司内部岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则；

（二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；

（三）短期薪酬与长期激励相结合原则；

（四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

（五）推动将普通员工价值提升融入公司高质量发展进程，兼顾效率与公平，合理促进提高普通员工薪酬水平。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会负责审批公司高级管理人员薪酬，公司股东会负责审批董事的薪酬。

第五条 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、高级管理人员薪酬标准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等

薪酬政策与方案；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。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成

第七条 公司董事和高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营情况、战略规划情况、个人履职情况等因素综合确定。

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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%。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。

第八条 公司董事和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，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 薪酬标准与发放

第九条 公司根据董事和高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准：

（一）董事

1、在公司领取薪酬的非独立董事(包括职工代表董事)：根据非独立董事在公司的具体岗位和经营管理职务领取薪酬，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。其他不在公司任职的董事薪酬由股东会决定。

2、独立董事：公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）高级管理人员

根据其在公司担任的具体经营管理职务，按公司相关年度薪酬方案考核后确认薪酬。

第十条 董事和高级管理人员薪酬实际发放金额原则上与公司经营业绩挂钩，以年度确定的薪酬标准为基础，根据经营业绩情况确定最终发放金额。

第十一条 董事和高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部薪酬制度确定及执行。

第十二条 董事和高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- (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。

第五章 薪酬调整依据

第十三条 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调整以适应公司进一步发展的需要。

第十四条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，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) 公司经营状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订，提交董事会和股东会审议并做出相应调整。

第十五条 董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，公司因财务造假等错报对财务进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和激励薪酬（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事和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 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。如本制度与新颁布的法律法规和相关规定产生差异，参照新的法律法规执行，并适时修订本制度。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，并追溯至2026年1月1日起开始执行。

苏州众捷汽车零部件股份有限公司

2026年4月