

# 捷邦精密科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善捷邦精密科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动本公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高经营管理效益，根据国家相关法律法规及《捷邦精密科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定及要求，并结合本公司实际情况，制订《董事和高级管理人员薪酬管理制度》如下。

**第二条** 本制度适用人员：公司董事、高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循原则：

- （一）体现公司效益与薪酬挂钩的原则；
- （二）体现激励与约束并重的原则；
- （三）体现公司长远利益的原则，与本公司持续健康发展的目的相符；
- （四）体现薪酬标准公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。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工作细则。

**第五条** 公司董事的薪酬方案由股东会审议批准后实施，并予以披露。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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司亏损时，在董事、高级管理人员薪酬审议各环节应当特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门负责配合公司董事会薪酬与考核委员会落实公司董事、高级管理人员薪酬方案。

### 第三章 薪酬的构成和标准

**第七条** 独立董事薪酬。独立董事实行年度津贴制度，公司每年度给予每位独立董事津贴人民币税前8.8万元。

**第八条** 在公司担任其他职务的董事、高级管理人员根据其在公司所担任的职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬，其薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

**第九条** 除本制度第七条、第八条所述的相关董事外的其他董事不在公司领取薪酬或津贴。

**第十条** 公司将持续结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

### 第四章 薪酬发放及止付追索

**第十一条** 公司独立董事的津贴按月度发放。

**第十二条** 在公司担任其他职务的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，上述人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效考评后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十三条** 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司按照国家公司的有关规定，统一代扣代缴个人所得税。公司按照相关规定为内部董事及高级管理人员缴纳社会保险和住房公积金，其中个人应承担的部分，由公司从其薪酬中代扣代缴。

**第十五条** 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。

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。

**第十六条** 公司聘期的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

## 第五章 附则

**第十七条** 本制度由公司董事会负责修订与解释。本制度未尽事宜，公司应依照有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度的有关规定与法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件或《公司章程》的规定不一致的，以法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本制度的相关规定如与日后颁布或修改的有关法律、行政法规和规范性文件和依法定程序修改后的《公司章程》相抵触，则应根据有关法律、行政法规和规范性文件和《公司章程》的规定执行，董事会应及时对本制度进行修订。

**第十九条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施。

捷邦精密科技股份有限公司

2026年4月