

# 深圳劲嘉集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025年12月)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳劲嘉集团股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，促进企业健康、稳定、持续发展，公司根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规和《深圳劲嘉集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

**第二条** 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括内部董事、外部董事及独立董事。本制度所称内部董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司高级管理人员兼任的董事。本制度所称外部董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。本制度所称独立董事，是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》等相关规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事。

本制度所称高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- (一) 体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与工作所在地外部薪酬水平相符；
- (二) 体现责任权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- (三) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- (四) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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：

- 
- (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。

## 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案考核及管理；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** 公司股东会负责审议董事的薪酬事项，在董事会对董事个人进行评定或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬事项。

**第七条** 公司人力资源部、财金资源部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬标准及管理

**第八条** 内部董事的薪酬标准，依据其在公司担任的具体岗位职责确定：若未兼任董事以外的其他职务，则按其董事岗位职责核定薪酬；若同时兼任其他职务的，按照其在公司所担任的除董事外的其他职位的薪酬标准发放。

**第九条** 外部董事，只领取董事津贴，不在公司领取薪酬。

**第十条** 独立董事实行津贴制度。

**第十一条** 外部董事、独立董事津贴数额由公司股东会审议决定。外部董事、独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会及股东会等）所需的合理费用由公司承担。

**第十二条** 公司董事、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（如有）等组成。

(一) 基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，依据公司薪酬制度按月发放。

(二) 绩效薪酬：是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，根据相关业绩指标达成情况以及个人业绩贡献而确定，年度绩效考核评定后发放。

(三) 中长期激励收入：是与中长期考核评定结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等，按照激励方案执行。

**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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十四条** 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变化做相应调整以适应公司的发展需要。

**第十五条** 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，不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

#### 第四章 绩效考核

**第十六条** 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

**第十七条** 经营年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营业绩指标、工作目标完成情况，综合财务、人力资源等相关职能部门出具的年度数据，对公司董事、高级管理人员进行岗位绩效考核评定。

**第十八条** 董事、高级管理人员如对董事会的考核和评定有异议，可在考核结束后一周内向董事会提出申诉。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员任职期间，若出现严重违反公司规章制度、严重损害公司利益、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚等情形，不予发放绩效薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，亦应予以追回。

**第二十条** 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（如有）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（如有），并对相关行为发生期间已经支付的薪酬和中长期激励收入（如有）进行全额或部分追回。

#### 第五章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、部门规章、规范性文

---

件和《公司章程》的规定执行。本制度的规定如与国家日后颁布或修订的法律法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定不一致，按后者的规定执行，并应当及时修改本制度。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起施行，修改时亦同。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。