

# 深圳可立克科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

**第一条** 为规范深圳可立克科技股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应、与责任权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，保证公司董事、高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，提高企业经营管理水平和提升公司的经营管理效益，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》等有关法律法规及《深圳可立克科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司实际，特制订本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括董事长、非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括经理、副经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 本制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”，是指在公司担任董事、高级管理人员并履行董事、高级管理人员职责所领取的相应报酬。董事、高级管理人员在公司或在控股子公司担任其他职务，依据公司相关薪酬制度规定领取的薪酬。

**第四条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （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。

**第五条** 董事的年度薪酬标准如下：

- （一）公司董事的年度薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。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。该方案经股东会审议通过后执行；

(二) 独立董事薪酬按中国证券监督管理委员会等监管机构的要求，实行独立董事津贴制，具体标准及发放形式以公司股东会决议为准。独立董事出席公司董事会会议、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需的交通、住宿等费用，均由公司据实报销。

#### **第六条** 高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

(一) 高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成；

(二) 高级管理人员的基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，由董事会薪酬与考核委员会提出方案，报董事会批准，向股东会说明。基本薪酬按月发放；

(三) 绩效薪酬根据每年公司净利润实现情况及高级管理人员对公司的经营管理贡献情况，经薪酬与考核委员会提出，对高级管理人员给予一定的奖励，报董事会批准。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；

(四) 中长期激励收入的具体方案另行制定，按相关法律法规及公司规定执行。

#### **第七条** 薪酬的考核与发放

(一) 独立董事津贴每月发放一次，以现金方式发放；

(二) 参与公司经营管理的董事长及在公司任职的非独立董事基本薪酬按月发放。绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价完成后支付，具体方案由董事会薪酬与考核委员会制定；

(三) 高级管理人员基本薪酬以现金方式按月发放，同时在公司或子公司担任双重及以上职位的，其薪酬标准按所担任的最高职务确定，不得重复领取。绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价完成后支付，具体方案由董事会薪酬与考核委员会制定；

**第八条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构。

薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应

的调整。

第九条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案并提请董事会、股东会审议通过后实施。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬均包含个人所得税，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

第十一条 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。

第十二条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十三条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳可立克科技股份有限公司

二〇二六年三月