

# 深圳市博实结科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年5月)

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳市博实结科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立完善激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升企业经营管理效率，促进企业经营目标的健康与稳定发展。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律、法规以及《深圳市博实结科技股份有限公司章程》的有关规定，结合本公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

- (一) 董事会成员：包括独立董事和非独立董事（包含职工代表董事）；
- (二) 高级管理人员：指《公司章程》中载明的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等董事会聘任的高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 坚持按劳分配，责、权、利相结合原则；
- (二) 实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- (三) 坚持薪酬与公司长远利益相结合，确保业务持续增长，促进公司长期、可持续发展；
- (四) 薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；

## 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的工作机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，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。

**第六条** 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第八条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展董事、高级管理人员绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

## 第三章 薪酬标准

**第九条** 公司对独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议通过后确定，独立董事履行职责所需的合理费用可以由公司承担。

**第十条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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。

(一) 基本薪酬根据岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定；

(二) 绩效薪酬与公司经营目标和个人绩效相挂钩，金额根据公司经营情况以及个人绩效考核结果确定，实际支付金额会有所浮动；

(三) 中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

上述薪酬为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

**第十一条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，未相应下降的，应当披露原因。

**第十二条** 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，依据公司经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标等进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的薪酬分配，并根据公司经营状况、同行业薪酬增幅水平、社会通胀水平及公司组织结构的变化等情况适时进行调整。

#### **第四章 薪酬支付及追索**

**第十三条** 董事、高级管理人员薪酬发放方式如下：

- (一) 公司独立董事津贴按月发放；
- (二) 在公司任职的非独立董事和高级管理人员基础薪酬和部分绩效薪酬按月发放，一定比例的绩效薪酬在年度考核和绩效评价结束后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；
- (三) 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职或新任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算薪酬后予以发放。

**第十四条** 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制。公司董事、高管人员在任职期间，发生下列任一情形，将根据实际情况启动薪酬止付与追索扣回机制：

- (一) 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；

- (二) 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。
- (三) 董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为；
- (四) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (五) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的。
- (六) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定其严重违反国家法律法规、监管规定或者公司有关规章制度的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系可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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- (一) 公司经营情况；
- (二) 公司发展战略或组织架构的调整；
- (三) 个人岗位调整或职务变化；
- (四) 同行业薪资水平；
- (五) 通胀水平；

(六) 其他。

## 第六章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜比照中国证券监督管理委员会和深圳证券交易所的有关规定执行。

**第十八条** 本制度经股东会决议通过生效，修订时亦同；本制度由公司董事会负责解释和修订。

深圳市博实结科技股份有限公司

2026年5月