

深圳市科陆电子科技股份有限公司
董事、监事、高级管理人员薪酬制度
（2020 年 4 月）

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市科陆电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、监事及高级管理人员工作积极性，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 公司董事、监事和高级管理人员计薪原则：

（1）独立董事：独立董事津贴参照《深圳市科陆电子科技股份有限公司独立董事制度》执行。

（2）其他董事：除独立董事外，其他董事的董事岗位不从公司领取薪酬和津贴。有董事身份并与公司有劳动关系（以下统称“内部董事”），且实际承担了公司经营管理责任和工作的，参照《深圳市科陆电子科技股份有限公司董事长、高级管理人员薪酬管理办法》执行。

（3）监事：所有监事岗位不从公司领取薪酬和津贴；有监事身份并与公司有劳动关系的按其在公司其他岗位参照公司薪酬管理制度执行。

（4）高级管理人员：包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人，根据《深圳市科陆电子科技股份有限公司董事长、高级管理人员薪酬管理办法》执行。

第三条 内部董事、高级管理人员薪酬管理原则：

（1）激励性原则：公司所属的电力细分行业市场化程度高，市场竞争激烈，大环境影响下业务挑战剧增，对内部董事、高级管理人员薪酬设定应充分考虑市场化原则，争取达成强激励、高浮动、上下限皆可突破的薪酬模式。

（2）奖惩约束原则：针对内部董事、高级管理人员制定激励目标，通过完善的配套绩效考核体系，实现个人价值贡献与薪酬回报的正向链接，遵循“多劳多得、按能力付薪”的基本理念，同时设置奖惩约束机制并存，对未达成既定目标的人员，在绩效奖金上进行扣罚。

（3）成本控制原则：严格控制薪酬成本对经营业绩造成的压力，通过合理

的固浮比例保障薪酬与激励资源投放的有效性。

（4）平稳过渡原则：公司处于内部管理变革的关键阶段，管理面临较大的难度及挑战。薪酬管理秉承“尊重历史、平稳过渡”的理念，实现短期过渡，以确保团队稳定。未来可根据内部董事和高级管理人员的岗位及角色定位，对薪酬进行适应性调整。

第二章 薪酬构成及发放

第四条 内部董事和高级管理人员实行年薪制，具体由以下薪酬项目构成：

薪酬项目				
目标全面现金薪酬/目标年薪			重大贡献的 专项奖金（不 适用于董事 长	股权激励 （待定）
固定薪酬		绩效奖金		
岗位工资	福利津贴/其它科目			

第五条 固定薪酬和绩效奖金共同组成目标全面现金薪酬。其中，固定薪酬是内部董事和高级管理人员目标年薪中的固定部分，根据岗位职责、市场对标、历史水平等因素综合确定；绩效奖金是内部董事和高级管理人员全面薪酬中与当年度公司业绩表现和个人绩效结果挂钩的薪酬部分，根据岗位职责、市场对标、任职资格、公司业绩表现、个人绩效结果等因素确定。

第六条 根据薪酬策略与市场水平对标结果，制定各岗位/层级的全面现金薪酬水平、固定薪酬占比。

第七条 重大贡献的专项奖金的设立旨在加强对公司战略重点、难点任务的推动与激励（如重大专项项目管理、市场营销开拓等领域），由总裁代表公司于年初与激励对象约定专项奖金考核内容与兑现方式，年底严格遵照规则，根据实际情况及贡献发放，个人最高奖励额度不超过该激励对象目标年薪的10-20%。重大贡献的专项奖金适用于除总裁以外的高级管理人员。

第八条 股权激励是内部董事和高级管理人员全面薪酬中与中长期业绩表现和市值表现挂钩的薪酬部分，有利于进一步完善公司的法人治理结构，使得内部董事和高级管理人员的利益与公司长远发展更紧密结合。股权激励具体方案由董事会另行制定，履行相关治理审批程序后实施。单独或合计持有上市公司 5%

以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女不得成为股权激励对象。

第九条 内部董事和高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、医疗保险、生育保险等社会保险及住房公积金，公司按国家有关规定办理。

第十条 固定薪酬按照实际工作月份支付。在年度内按月平均发放，即每月发薪日发放固定薪酬的十二分之一。工资计算期间为每月 1 日到该月末最后一天，并于次月 10 日之前准时发放。如遇支付日为节假日时，则顺延至下一个工作日发放。

公司因不可抗拒原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前 1 日通知，并确定延缓支付日。

第十一条 内部董事和高级管理人员绩效奖金按照年度支付，具体计算与发放方式遵照《深圳市科陆电子科技股份有限公司董事长、高级管理人员绩效管理办法》约定执行。

第十二条 重大贡献的专项奖金按照年度支付，具体遵照专项奖金的对应书面绩效合约，根据约定奖金额度及实际完成情况进行具体金额的发放。

第十三条 内部董事和高级管理人员薪酬均为税前收入，个人所得税、各项社会保险费、企业年金及住房公积金中应当由个人承担的部分，由公司按规定从其工资中代扣代缴。

第十四条 内部董事和高级管理人员因换届、改选、退休、组织调动等原因离任的，按其实际任期和考核情况计算薪酬并予以发放。对于因主动离职、解聘等特殊原因而不再任职的，原则上，绩效奖金和任期内延期支付部分薪酬不予发放。

第三章 薪酬的审批程序

第十五条 内部董事、高级管理人员按照《深圳市科陆电子科技股份有限公司董事长、高级管理人员绩效管理办法》确定年度薪酬，报董事会审议，其中，内部董事年度薪酬需提交股东大会批准。

内部董事、高级管理人员都不应当参与其自身薪酬的决定过程。

第十六条 董事会薪酬与考核委员会是拟定董事和高级人员薪酬方案，负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。董事会薪酬与考核委员会拟订公司董事、高

级管理人员薪酬方案提交董事会审议，其中，董事薪酬方案经公司股东大会批准后实施。

公司独立董事应对该薪酬方案发表意见。

第四章 附则

第十七条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，报经董事会同意，提交股东大会审批后实施。修改时程序同上。

第十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

第十九条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

深圳市科陆电子科技股份有限公司

董事会

二〇二〇年四月二十七日