

深圳市科陆电子科技股份有限公司

董事长、高层管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 指导思想

为实现董事长和高层管理人员薪酬管理制度化、规范化、科学化，建立和完善有效的激励约束机制，充分调动董事长和高层管理人员的积极性和创造性，更好地提高公司经营和管理水平，促进公司经济效益增长，实现公司可持续发展，维护股东利益。依据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 基本原则

（一）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，对董事长和高层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。

（二）奖惩约束原则：针对董事长和各高层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。

（三）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。

（四）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。董事长和高层管理人员薪酬管理秉承“尊重历史、平稳过渡”的理念，实现短期过渡，以确保团队稳定。未来可根据董事长和高层管理人员的岗位及角色定位，对薪酬进行适应性调整。

第三条 适用范围

本办法适用于董事长和高层管理人员。

本办法所称高层管理人员包括：总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书。

第二章 薪酬管理

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会审议董事长和高层管理人员薪酬方案后，报经董事会同意，其中，董事长薪酬方案需提交股东大会批准，公司人力资源部负责方案草拟与具体实施。

第五条 因公司业务发展需要，需设立其他激励方式的（如超额利润分享等），不在本办法管理范围之内，公司将另行制订相关管理办法。

第三章 薪酬结构及标准

第六条 董事长和高层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			

第七条 固定薪酬和绩效奖金共同组成目标全面现金薪酬。其中，固定薪酬是董事长和高层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；绩效奖金是董事长和高层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。

第八条 董事长和高层管理人员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。

第九条 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，根据实际完成情况贡献发放，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层管理人员。

第十条 股权激励是董事长和高层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，使得董事长和高层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。

第四章 定薪方式与流程

第十一条 董事长和高层管理人员薪酬水平确定按照以下步骤：

进行个人综合评价：综合历史绩效表现及工作经验，结合对应岗位的任职资格要求，由董事会对董事长和高层管理人员进行综合评价。

确定个人薪酬水平：根据个人综合评价结果于各薪级对应档位中确定董事长和高层管理人员个人基础现金薪酬档位。

遵照薪酬管理原则，结合当前董事长和高层管理人员的任职岗位、角色定位、个人能力与过往业绩表现，参考外部对标结果、内部薪酬架构区间、以及各人员历史薪酬水平进行薪酬水平制定。

第五章 薪酬核算与支付

第十二条 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。

第十三条 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、高层管理人员绩效管理办法》约定执行。

第十四条 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。

第十五条 本办法约定的董事长和高层管理人员岗位工资、绩效奖金、重大贡献的专项奖金均为税前收入，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，由企业按规定从其工资中代扣代缴。

第十六条 董事长和高层管理人员的薪酬收入一律直接汇入指定的金融机构的该人员工资账户内。

第十七条 董事长和高层管理人员实际薪酬收入按实际在岗时间计算和发放。涉及离任、离职的，按当月实际在岗时间进行折算。

第十八条 休假期间的薪酬支付，按照国家、省市和公司有关休假期内薪资支付的相关规定执行。

第十九条 对于离任的董事长和高层管理人员，参照本办法第十七条发放离任当月固定薪酬。其中，对于因退休、组织调动等工作原因而不再任职的董事长和高层管理人员，其绩效奖金应依据实际公司业绩考核结果折合在岗月数计提发放，其任期内延期支付部分薪酬核算后按规则发放；对于因主动离职、解聘等特殊原因而

不再任职的董事长和高层管理人员，原则上，绩效奖金和任期内延期支付部分薪酬不予发放。

第六章 附则

第二十条 本办法中的薪酬不包含非现金形式的福利、津贴，董事长和高层管理人员非现金形式的福利、津贴参照公司相关规定执行。

第二十一条 未经批准，董事长和高层管理人员不得领取制度规定之外的、未根据公司相关规定进行规范管理的任何货币或非货币的奖励和补贴。

第二十二条 该薪酬管理办法为过渡方案，董事会薪酬与考核委员会可于该方案批准生效一至两年后，根据内外部环境变化对本办法进行及时的动态调整及修订。

第二十三条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释，报董事会同意后，经股东大会批准生效。生效期追溯至 2020 年 1 月 1 日，固定薪酬部分对董事长和高层管理人员已做核算与支付的金额采用“多还少补”的形式在下一发薪日进行结算，绩效奖金年底根据业绩完成情况统一核算。

深圳市科陆电子科技股份有限公司

董事会

2020 年 4 月 27 日