

深圳顺络电子股份有限公司

高级管理人员薪酬管理基本制度

第一条 为建立科学合理的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，加强内部风险控制、提高经济效益和管理水平，促进各项业务健康快速发展，深圳顺络电子股份有限公司（以下简称“本公司”）董事会根据有关法律法规和监管要求，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度所指高级管理人员是指董事会聘任的参与本公司日常经营管理的人员，具体包括董事长、总经理、副总经理、总工程师、财务总监、董事会秘书。

第三条 本公司高级管理人员薪酬策略为：

(一) 倡导价值创造为导向的绩效文化，激励高管人员与顺络电子共同发展。

(二) 建立具有市场竞争力的高管薪酬方案。

(三) 根据职责、胜任能力及对实现经营结果所做的贡献来支付薪酬。

第四条 高级管理人员薪酬由固定薪酬、日常绩效薪酬和年终绩效奖励金组成。不同薪酬构成要素发挥不同作用，体现不同关注点：

(一) 固定薪酬：原则体现不同职位在本公司的内部价值及外部对本公司的市场价值。

(二) 日常绩效薪酬：原则体现任职者绩效期间的绩效结果，根据职级不同，设定与固定薪酬的一定比例关系值。

(三) 年终绩效奖励金：原则用于奖励绩效完成情况下的高级管理团队的贡献。

第五条 高级管理人员的职位划分为四个等级：

职位级别	顺络电子高级管理职位
职级一	董事长
职级二	总经理
职级三	常务副总经理
职级四	副总经理、总工程师、财务总监、董事会秘书

第六条 综合考虑公司高管人员薪酬策略及下列因素调整薪酬：

- (一)外部对标市场薪酬水平；
- (二)职位任职者的工作年限；
- (三)职位任职者自身能力的提高；
- (四)职位任职者稳定的绩效表现；
- (五)职位任职者薪酬与企业绩效的匹配性。

第七条 固定薪酬与日常绩效薪酬依照国家劳动法、工资及社会保障的有关规定，按月发放。

第八条 公司可以根据发展战略，设定多维度的关键绩效指标及相应权重，参考达成情况确定高级管理人员的绩效薪酬。

第九条 公司可以根据职位层级不同，划分高管职位固定薪筹与绩效薪筹比重。

第十条 绩效考核原则按会计年度每年进行一次，下列情况由董事会根据具体情况特别处理：

- (一)高级管理人员因换届等原因未满会计年度结束聘任；
- (二)高级管理人员因违规违纪等特殊原因结束聘任以及其他特殊原因结束聘任。

第十一条 本制度自董事会通过之日起生效，由董事会负责解释。

深圳顺络电子股份有限公司

董事会

二〇二五年七月三十日