

深圳兆日科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

为激励公司董事、高级管理人员诚信、勤勉地履行岗位职责，完善公司治理结构和激励约束机制，提高公司的经营管理水平，保障公司持续、稳定、健康的发展，结合公司实际，制定本制度。

第一条 薪酬制定原则

1、体现个人薪酬水平与公司规模和业绩、外部薪酬和环境、个人岗位和职责相结合的原则；

2、体现按劳分配与责、权、利对等的原则，保证薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

3、体现个人薪酬与公司长远利益相结合的原则，保证薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

4、体现激励与约束并重、奖励与惩罚对等的原则，保证薪酬发放与工作职责、业绩成效、价值创造相符。

第二条 本制度适用的对象

1、公司董事长、董事；

2、公司总经理、副总经理、财务总监及其他业务总监或副总监、董事会秘书、董事会任命的其他高级管理人员；

第三条 董事、高级管理人员薪酬区分标准

1、不在公司担任实际管理职务的董事薪酬实行津贴制，具体标准及发放形式以公司股东会决议为准；参加公司股东会、董事会、董事会专门委员会等会议往返公司交通费、住宿费和开展调研活动等事务性费用由公司承担；

2、独立董事薪酬按中国证监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；独立董事参加公司股东会、董事会、董事会专门委员会等会议往返公司交通费、住宿费和开展调研活动等事务性费用由公司承担；

3、在公司担任本制度第二条第 2 款所述职务的高级管理人员实行年薪制。

第四条 薪酬的构成和考核发放形式

在公司担任本制度第二条第 2 款所述职务的高级管理人员的年薪由基本年薪、浮动年薪和成长奖金三部分组成。

1、基本年薪：基本年薪根据所担任岗位的重要程度、该职位在行业中的薪酬水平、本人的资历和能力等因素确定，与公司当年业绩不挂钩，按月发放；

2、浮动年薪：浮动年薪根据工作性质、能力、基本年薪水平和绩效考核成绩，并与当年公司业绩挂钩加以确定，原则上年底发放；

3、成长奖金：成长奖金根据当年公司业绩同比增长的幅度确定，原则上年底发放。

年薪制度由董事会负责审批。独立董事专门会议可就董事及高级管理人员薪酬事项向董事会提出建议。

第五条 约束机制

1、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则可以扣发、调整薪酬：

(1) 严重违反公司各项规章制度，收到公司内部严重警告以上处分的；

(2) 严重损害公司利益的；

(3) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

(4) 高级管理人员由于个人原因擅自离职的。

2、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

3、对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

4、当经营环境及外部条件发生重大变化时，董事会可变更激励约束条件甚至终止该制度，可能的变化包括：

- (1) 市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营；
- (2) 因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- (3) 国家政策重大变化影响年薪方案实施的基础；
- (4) 其它重大变化。

第六条 其他规定

1、如果出现不可抗力影响企业的正常生产经营并造成经营结果异常波动，公司董事会可以根据实际情况对上述人员的薪酬进行必要的调整；

2、本制度中所指薪酬均指税前薪酬，所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴；

3、本制度由公司董事会审议，并提交公司股东会审议通过后实施，修改时亦同。

4、本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

5、本制度的解释权属公司董事会。

深圳兆日科技股份有限公司

二〇二五年九月