



深圳贝仕达克技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬制度

二〇二六年三月

深圳贝仕达克技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善深圳贝仕达克技术股份有限公司（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 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。董事人员是指公司董事会的全部成员，包括内部董事（含职工董事）及独立董事；高级管理人员是指公司经理、副经理、董事会秘书、财务负责人以及经董事会根据《公司章程》聘任的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）薪酬与责任相结合；
- （二）薪酬与公司经营业绩挂钩；
- （三）薪酬与勤勉尽责相结合；
- （四）薪酬与管理团队稳定，公司可持续发展相结合；
- （五）薪酬与激励及约束机制相结合。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成，提交股东会审议通过后实施。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并向股东会说明。

第五条 公司董事会是薪酬和绩效考核的管理机构，公司董事会薪酬与考核委员会是薪酬考核和监督的专门机构，公司综合管理部为薪酬考核的日常办事机构，负责拟定公司管理人员年度绩效具体考核实施办法，协助董事会具体实施对人员的考核。

第六条 公司董事及高级管理人员的绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据当年度经营绩效、职位胜任等进行评价，考核结果作为薪酬发放的依据。

第三章 薪酬标准、构成及发放

第七条 公司董事和高级管理人员的全部薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩，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。

第八条 基本薪酬要参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定。绩效薪酬主要与公司当年经营绩效、职位胜任等方面的工作成效挂钩，由薪酬与考核委员会向董事会提出建议。

第九条 考核年度结束后，由薪酬与考核委员会参照公司的经营状况和年度审计结果，具体方式参照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行，并确定非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬金额。

公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十一条 独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，具体津贴标准及发放办法参照《公司独立董事津贴制度》。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十三条 在董事、高级管理人员对公司经营发展作出突出贡献时，经公司董事会批准，公司可设立高级管理人员专项奖励。

第十四条 公司董事、高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大失误的，经公司董事会批准，可采取包括但不限于扣减绩效薪酬、追回已发放薪酬等问责处理措施。

第十五条 薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序。

第十六条 本薪酬管理制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬，不包括经股东会另行批准实施的股权激励计划、员工持股计划等长效激励约束机制相关权益。

第十七条 董事兼任其他职务的，以其实际从事的主要工作岗位确定薪酬。

第四章 薪酬调整

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展需要，调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司业绩达成情况；
- （五）组织结构调整、岗位调整或职责变化。

第五章 附 则

第十九条 本制度经董事会同意，提交股东会审议通过后实施。修改时亦同。

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳贝仕达克技术股份有限公司董事会

二〇二六年三月十六日