

# 深圳科安达电子科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳科安达电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）的董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学合理的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高经济效益和管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，公司董事会根据有关法律法规和监管要求，结合公司实际，制定本薪酬管理制度。

**第二条** 适用本制度的人员包括：公司董事、总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 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。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬方案

**第六条** 公司独立董事实行独立董事固定津贴，津贴标准由股东会审议决定。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。按照《公司法》和《公司章程》相关规定，独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第七条** 在公司担任除董事以外职务的非独立董事、高级管理人员其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定，由基本薪酬、绩效薪酬等组成，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。基本薪酬参考同地区、同行业类似岗位薪酬水平，并结合职位、岗位责任、能力、市场薪资行情等因素综合确定；绩效薪酬以公司年度目标绩效薪酬为基础，结合公司经营业绩和个人年度绩效等指标最终核定；非独立董事津贴标准由股东会决定，高级管理人员津贴由董事会决定。

**第八条** 如果非独立董事为公司员工的，按劳动合同的约定执行，不另行发放董事津贴；高级管理人员的薪酬按照劳动合同的约定执行。如高级管理人员在公司兼任其他职位的，该薪酬为其全部职务的薪酬总额。

公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司薪酬与考核委员会在年度结束后，依据经审计的财务数据开展董事、高级管理人员的年度绩效考核。

**第九条** 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，在定期报告中应当披露原因。

### 第四章 薪酬发放与管理

**第十条** 公司独立董事津贴按半年发放。非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬按照董事、高级管理人员薪酬方案，按月度、季度、年度绩效考核评价后发放，未达到绩效考核指标的降低发放标准或不予发放。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，扣除下列事项后，剩余部分发放给个人。

- (一) 应由公司代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

**第十三条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

**第十六条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬每年原则上可进行一次调整。薪酬调整的依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司经营业绩状况、公司发展战略或组织结构调整等方面。

**第十八条** 公司董事薪酬方案的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬方案的调整经董事会审议通过后实施。

## 第六章 其他激励事项

**第十九条** 公司可实施股权激励计划，对非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

**第二十条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励非独立董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

## 第七章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件等相冲突的，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

**第二十三条** 本制度由董事会负责解释。

深圳科安达电子科技股份有限公司

二〇二六年三月二十五日