

东莞市达瑞电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条 为进一步健全东莞市达瑞电子股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及公司高级管理人员。高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等人员（以下简称“高管人员”）。独立董事、外部董事（不在公司内部任职的非独立董事）的薪酬按本制度第七条规定执行。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争力原则：公司所提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比具备竞争力。

（二）绩效导向原则：薪酬与公司经营业绩、个人绩效紧密挂钩，以达成有效激励之目标。

（三）激励与约束并重原则：构建短期激励与长期激励相结合、收益与风险相匹配的薪酬结构，健全薪酬止付、追索与扣回机制，切实强化责任约束。

（四）合规透明原则：薪酬管理制度及决策程序合法合规，相关信息披露真实、准确、完整。

第四条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬结构与标准

第五条 公司董事、高管人员的年度薪酬总收入通常由基本工资、绩效薪酬和中长期激励等构成，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。

（一）基本工资：是年度收入的固定部分，根据岗位价值、市场薪酬水平等因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：是年度收入的浮动部分，与公司整体业绩、个人绩效考核结果直接挂钩。绩效薪酬的发放以经审计的财务数据为重要依据，并实行追索扣回机制。

（三）中长期激励：根据公司相关激励计划另行规定。

第六条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报董事会审议后提交股东会批准。董事会及其薪酬与考核委员会在审议或拟定董事个人薪酬方案时，该董事应当回避。高管人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报董事会批准后，向股东会作出说明，并予以充分披露。董事兼任公司高管时，其薪酬按就高原则执行，不重复领取。

第七条 独立董事、外部董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，由薪酬与考核委员会拟定相关津贴标准并报董事会审议后提交股东会批准，定期发放。

第三章 绩效薪酬的支付与清算

第八条 绩效薪酬的支付流程

为满足日常激励与年度最终核算相结合的需求，绩效薪酬按以下流程支付：

（一）日常预发：在每个会计年度内，董事、高级管理人员每月除领取基本工资外，可根据年度绩效薪酬预算目标的一定比例预发部分绩效薪酬。

（二）年度绩效评价与清算：每个会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会应以经审计的年度财务报告为主要依据，结合既定的公司业绩目标及个人绩效指标完成情况，对董事、高级管理人员进行年度绩效评价，并据此核定其应得的年度绩效薪酬总额。

(三) 支付与结算：根据清算结果，年度应得绩效薪酬总额扣除当年已预发部分后，剩余部分为年终绩效薪酬。

第九条 为强化激励的长期性与约束性，公司鼓励对绩效薪酬实行递延支付。如实施递延支付，其具体方案（包括适用情形、人员、比例及期限等）由董事会薪酬与考核委员会另行拟定，报董事会批准。

第十条 基于审计结果的薪酬清算与调整

(一) 薪酬与考核委员会在依据经审计的年度财务报告完成绩效评价后，若核定的年度应得绩效薪酬总额高于本年度已预发总额，差额部分应按第八条规定支付。

(二) 若核定的年度应得绩效薪酬总额低于本年度已预发总额，则视为超额预发，超额部分须由相关人员予以退回。公司有权通过以下方式进行追索扣回：

- 1、从其下一年度的薪酬中抵扣；
- 2、必要时，可要求该高管人员在规定时间内将超额部分退还公司。

(三) 因财务报告存在重大会计差错进行追溯重述时，薪酬与考核委员会应对相关年度的绩效薪酬予以重新核定，并按照前述程序进行追索扣回。

第十一条 公司董事、高管人员的薪酬均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第四章 薪酬止付与追索扣回机制

第十二条 公司建立并严格执行薪酬止付与追索扣回机制，该机制适用于在职、离职及退休的董事和高管人员。

第十三条 公司董事会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、高管人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付与追索扣回程序。

第十四条 发生下列情形之一的，公司有权视情节轻重，决定减少、停止支付（“止付”）其未支付的绩效薪酬和中长期激励，并追索扣回（“追回”）相关行为发生期间已发放的相应收入：

（一）董事、高级管理人员违反法律法规、《公司章程》或忠实勤勉义务，给公司造成重大经济损失或严重声誉损害的；

（二）董事、高级管理人员对公司存在的财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有直接或主要责任的；

（三）公司因财务报告存在重大差错进行追溯重述，导致相关年度绩效薪酬需要重新核定的（依据第十条执行）；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形，或出现其他劳动合同、聘任协议中约定的应追回薪酬的情形。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与国家日后颁布的法律法规或《公司章程》相抵触时，以国家法律法规和《公司章程》的规定为准。

第十六条 董事、高级管理人员因提前解除任职所涉及的补偿事宜，应依照其与公司签订的聘任合同及相关法律法规执行，且需符合公平原则，不得损害公司利益，严禁进行利益输送。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

东莞市达瑞电子股份有限公司

2026年4月24日