

深圳市英可瑞科技股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《深圳市英可瑞科技股份有限公司章程》的有关规定，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与行业薪酬水平相符；

(二) 责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

(三) 长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬构成

**第四条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额实行预算管理。董事及高级管理人员的薪酬与考核以公司经济效益为核心，结合公司年度经营计划及高级管理人员分管领域工作目标实施综合考核，并依据考核结果确定其薪酬。

**第五条** 董事会成员薪酬：

(一) 在公司及子公司担任内部其他职务的非独立董事按照相应岗位领取职务薪酬，不另外领取董事薪酬。

(二) 独立董事薪酬实行独立董事津贴制，由公司股东会审议决定。

**第六条** 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

(一)基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

(二)绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

(三)董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

### 第三章 绩效考核与薪酬发放

**第七条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员考核程序：

(一)薪酬与考核委员会根据了解和掌握的情况，按照绩效评价标准对董事、高级管理人员进行绩效评价；

(二)根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后报公司董事会。

**第八条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

**第九条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。

独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

**第十条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效奖金：

(一)严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

(二)严重损害公司利益的；

(三)年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

(四)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为不适当人选的。

#### 第四章 薪酬调整

**第十一条** 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作相应调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十二条** 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业或同地区薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业或同地区的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二) 通胀水平，参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

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。

**第十三条** 公司如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和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第十四条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬体系的补充。

#### 第五章 其他激励事项

**第十五条** 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。

**第十六条** 薪酬与考核委员会就股权激励计划草案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。若在实施股权激励计划时，根据本制度实施的绩效考核与相关法律、法规有冲突时，董事会应当自行或授权薪酬与考核委员会根据法律、法规的要求对有冲突的部分进行变更。

**第十七条** 薪酬与考核委员会负责拟定有利于非独立董事、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。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照中国证监会、深圳证券交易所有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假等期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议批准通过之日起生效，修改时亦同。

深圳市英可瑞科技股份有限公司

2026年4月