

# 深圳市英维克科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

### 第一章 总则

**第一条** 为保障深圳市英维克科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员（以下简称“董、高”）依法履行职权，健全公司薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指非公司员工担任的、公司按照法律法规规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（三）高级管理人员：指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人（财务总监）及公司章程认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）公平原则，收入水平与公司规模和业绩相关联，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪资水平具有竞争力；

（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 薪酬管理机构及实施程序

**第四条** 公司董事会薪酬和考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与

方案；负责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追索扣回程序；负责对公司薪酬管理制度执行情况进行监督。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定。在董事会或者薪酬和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。

**第六条** 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。

**第七条** 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第八条** 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第九条** 公司人力资源部门和财务部门协助公司董事会薪酬和考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

### 第三章 薪酬构成及标准

**第十条** 工资总额决定机制

公司董事、高级管理人员的薪酬以上年度薪酬为参考，结合公司业绩与综合管理情况，同行业薪资水平、经营计划完成情况、个人履职情况和公司未来发展规划等进行综合考核确定。

**第十一条** 公司董事会成员的薪酬：

（一）非独立董事

1. 外部董事：原则上不在公司领取薪酬以及董事津贴。

2. 内部董事：同时担任高级管理人员的非独立董事，按公司高级管理人员薪酬方案领取薪酬，不另领取董事薪酬。

同时担任其他岗位职务的非独立董事，其薪酬标准按其任在公司担任的岗位及岗位职责确定，按照岗位经营业绩结果核发薪酬，不另领取董事薪酬。

董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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。

（二）独立董事

实行年度津贴制，津贴标准参照同行业水平并结合公司实际情况，由股东会审议决定，按月发放。独立董事不参与公司绩效薪酬及中长期激励计划。

**第十二条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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。

（一）基本薪酬：基本薪酬是岗位履行职责所领取的基本报酬，参考行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等因素确定，并按月发放；

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩和个人业绩相挂钩，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或专项奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

**第十三条** 高级管理人员的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，先考核再兑现。

**第十四条** 公司依据经审计的财务数据对董事、高级管理人员开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员出席公司股东会、董事会差旅费、培训等按《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

## 第四章 薪酬发放

**第十六条** 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。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。

**第十七条** 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况和个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

**第十八条** 公司独立董事津贴在公司代扣代缴个人所得税后发放；在公司担任经营职务的董事及高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）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。

**第十九条** 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或者因公司工作需要发生职务变动、岗位调整的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第二十条** 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。

**第二十一条** 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。

**第二十二条** 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司有权决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬或不予发放其当年绩效薪酬或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

- (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) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (五) 公司董事会或股东会认定严重违反现行法律或公司有关规定的其他情形。

**第二十三条** 公司董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司均按照国家有关法律、法规和公司所在地政府有关主管部门发布的相关规章、规范性文件的规定办理。

**第二十四条** 公司董事、高管人员因故请事假、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。

**第二十五条** 公司董事、高级管理人员享受年休假、培训、旅游等其他福利，按照公司福利管理制度执行。

**第二十六条** 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第五章 薪酬调整

**第二十七条** 公司董事、高级管理人员的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。薪酬体系应与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第二十八条** 薪酬调整由董事会薪酬和考核委员会提出方案，公司董事的薪酬调整报股东会批准，公司高级管理人员的薪酬调整报公司董事会批准。

**第二十九条** 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- (一) 同行业薪资涨跌幅度；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整。

**第三十条** 经公司董事会薪酬和考核委员会审批，可以临时性地为专门事项（项目）设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 其他激励事项

**第三十一条** 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。

**第三十二条** 薪酬和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和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。

**第三十三条** 薪酬和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

**第三十四条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与届时有效的法律、法规、规范性文件以及本公司章程的有关规定不一致的，以届时有效的法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第三十五条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

**第三十六条** 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市英维克科技股份有限公司

二〇二六年四月