

深圳精智达技术股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步提高公司管理水平，建立和完善经营者的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，保证深圳精智达技术股份有限公司（以下简称“公司”）健康、持续、稳定发展。依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二章 适用范围

第二条 本制度所称高级管理人员指在公司担任直接经营管理职务的人员，包括：

- （一）总经理；
- （二）副总经理；
- （三）财务负责人；
- （四）董事会秘书；
- （五）公司章程规定的其他高级管理人员。

第三章 适用原则

第三条 公司高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明的原则：高管薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与工作创新、提高公司综合实力相关，奖罚结合；
- （二）与责、权、利相结合的原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定各个岗位薪酬标准；
- （三）与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则：高管薪酬与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩；
- （四）激励与约束并重的原则：根据公司的发展目标制订不同阶段的激励方案，

包括采取股权、福利、荣誉、其他特殊奖励的方式来确保公司发展目标的实现。

第四章 管理机构

第四条 高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定及考核，由公司董事会批准后实施。公司人力资源中心和财务中心协助实施。

第五条 薪酬和考核委员会由3名董事组成，其中独立董事不少于2名。薪酬和考核委员会设召集人1名，由独立董事委员担任，负责主持委员会工作。

第五章 薪酬结构与绩效考核

第六条 高级管理人员年度薪酬由基本薪酬、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。

第六章 薪酬的发放

第七条 高级管理人员的基本薪酬及一定比例的绩效薪酬按月发放，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第八条 公司发放的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的相关规定，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。

第九条 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬并予以发放。

第七章 薪酬递延支付及止付追索

第九条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对高级管理人员的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。

公司高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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。

第八章 管理与监督

第十一条 公司对高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

第十二条 公司高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予发放薪酬：严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；严重损害公司利益的。

第九章 附则

第十三条 本制度中的薪资仅指以货币形式发放的薪资。

第十四条 本制度由董事会薪酬和考核委员会负责解释，修改时亦同。

第十五条 本制度由董事会审议通过以后，追溯至 2026 年 1 月 1 日起生效。

深圳精智达技术股份有限公司

2026年4月9日