

深圳市大为创新科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善深圳市大为创新科技股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)激励约束机制,规范董事、高级管理人员薪酬管理,充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性,提升公司经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员,具体包括以下人员:

(1) 独立董事:指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的,与公司及其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;

(2) 外部董事:未在公司担任实际职务的董事,指非公司员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事;

(3) 内部董事:在公司内部任职的董事,指公司员工担任并且在公司领取薪酬的董事;

(4) 职工代表董事:指由公司职工代表大会选举产生的董事;

(5) 高级管理人员:指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

子公司可根据本制度规定制定其薪酬管理制度。

第三条 公司薪酬分配和考核以企业经济效益为出发点,与公司年度经营计划完成情况挂钩。

第四条 公司董事及高级管理人员薪酬遵循以下原则:

- (一) 按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (二) 收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则;

(四) 薪酬标准公开、公正、透明的原则；

(五) 效率优先、兼顾公平的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责董事、高级管理人员的薪酬与考核的专门管理机构。薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划和方案，须报经董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准。

第六条 薪酬与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，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 国家法律法规、监管规定以及公司章程规定的其他事项。

第七条 公司设立人力资源部门，负责执行公司人力资源管理相关工作，并承担薪酬与考核委员会日常工作职能。

第三章 薪酬标准与考核

第八条 董事薪酬的构成与标准：

(一) 在公司担任具体职务的内部董事按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬，不再领取固定津贴。

(二) 公司独立董事实行固定津贴制，按月发放。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

(三) 公司外部董事在本公司不享有任何形式的董事津贴。

第九条 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：主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月平均发放；

绩效薪酬：根据公司年度经营业绩目标及高管个人关键绩效指标（KPI）的完成情况考核发放。

中长期激励收入：与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、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、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 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进行。年度绩效薪酬与公司年度经营绩效、岗位绩效考核等挂钩，并根据当年度考核结果统一结算后兑付。

第十一条 年度绩效考核内容：

年度绩效的考核内容主要包括效益目标、发展目标、年度分管工作完成情况和年度综合评价。根据公司的发展战略和规划，公司年度关键绩效指标（KPI）可从以下（但不限于）列举的指标中选择：

（一）效益目标：

包括营业收入、净利润等。

- 1、营业收入 指年度实现的销售收入总额。
- 2、净利润 指年度实现的净利润额。

（二）发展目标：

包括新产品导入、新客户开发、资质获取等。

- 1、新产品导入 指年度内完成的新产品从研发到量产的项目数量。
- 2、新客户开发 指年度内新增的符合公司客户标准的客户数量。
- 3、资质获取 指年度内新获得的经营、行业或政府授予的资质或许可数量。

（三）年度确定的业务目标达成情况及专项工作完成情况。

第十二条 公司业绩如果发生亏损，或者较上一年度亏损扩大时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否

符合业绩联动要求。

第四章 薪酬止付与追索扣回

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、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉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。

第五章 程序与实施

第十六条 经营年度开始前，高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书。其中总经理、董事会秘书与董事长签订目标责任书，副总经理、财务总监与总经理签订目标责任书。公司每月根据经营情况和业务发展需要确定月度重点工作。

第十七条 各高级管理人员应根据分管工作及公司总体经营目标和要求与其考核负责人协商拟定年度目标责任书。

在目标责任书中应对高级管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重、分值予以核定。人力资源部和财务部等相关部门在数据提供和岗位职责确定等方面应大力配合薪酬与考核委员会的工作。

对于未列入目标责任书的其他专项工作，公司总经理可根据公司经营发展情况、分管领导的业务目标及公司具体要求进行指定。

第十八条 高级管理人员签订的目标责任书将作为高级管理人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以调整高级管理人员工作计划和目标。

第十九条 经营年度结束后 4 个月内，薪酬与考核委员会应完成高级管理人员的薪酬考核工作。公司高级管理人员考评程序按薪酬与考核委员会实施细则执行。

第二十条 考评结束后，薪酬与考核委员会将考核结果以书面形式报董事会，并通知考核对象。

第二十一条 高级管理人员对岗位工资发放和年度考评结果如有异议，可在收到通知后一周内向薪酬与考核委员会提出申诉。

第二十二条 经营年度结束后，根据利润完成情况计提公司年度绩效奖，在高管团队和全体员工间进行合理分配。

第二十三条 除高级管理人员外，其他员工的薪酬由总经理办公会根据本制度的要求另行制定制度进行管理规范。

第六章 附 则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、行政法规、规范性文件、中国证监会有关规定、公司股票上市的证券交易所《上市规则》和《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、行政法规、规范性文件、中国证监会有关规定、公司股票上市的证券交易所股票上市规则和《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、行政法规、规范性文件、中国证监会相关规定、公司股票上市的证券交易所股票上市规则和《公司章程》执行。

第二十五条 本制度由董事会负责制定、修订与解释。

第二十六条 本制度自股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。

深圳市大为创新科技股份有限公司

2026 年 3 月 6 日