

惠州硕贝德无线科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度（2026年3月）

第一章 总则

第一条 为进一步完善惠州硕贝德无线科技股份有限公司（以下简称“公司”）的激励约束机制，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件以及《惠州硕贝德无线科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

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，包括但不限于非独立董事、独立董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

第三条 董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，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，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，薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案考核及管理；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬（津贴）方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

第六条 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准后实施。

第七条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及构成

第八条 董事、高级管理人员薪酬及津贴：

（一）在公司担任具体职务的董事、高级管理人员，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，此外董事可以领取董事津贴；

（二）不在公司担任具体职务的董事及公司独立董事仅领取董事津贴。

上述津贴的标准经公司股东会审议后确定。

第九条 董事、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 50%。

第四章 薪酬发放和止付追索

第十条 董事的津贴经股东会审议通过后，按半年发放；董事、高级管理人员的薪酬按照公司内部相关制度的规定发放，其中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。

第十一条 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。

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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，涉及的个人所得税均由公司统一代扣代缴。

第十三条 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的，薪酬（津贴）按其实际任期计算并予以发放。

第十四条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效奖励或津贴：

- （一）被深圳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）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十五条 公司薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司进一步发展需要。

第十六条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、岗位调整或职责变化、所在地区或同行业薪酬增幅水平、通货膨胀水平等因素变化提出年度薪酬调整建议。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

惠州硕贝德无线科技股份有限公司

2026年3月27日