

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 为贯彻证券市场公开、公平、公正原则，进一步完善科大智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，建立合理有效的企业激励约束机制，提高经营管理水平，提升经营管理效益，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《科大智能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况和行业特点，特制定本制度。

第二章 适用范围

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）公司全体董事（包括非独立董事、独立董事）；
- （二）高级管理人员（包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及经公司董事会认定的其他高级管理人员）。

第三章 原则

第三条 为保障公司健康、持续、稳定发展，公司董事、高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模与业绩，同时与业内薪酬水平相符的原则；
- （二）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- （三）责权利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则。

(五) 公司将结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员薪酬方案,明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。在董事会或者薪酬与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。

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。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门协助董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员进行绩效考核、董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施,以及薪酬日常发放管理工作。

第五章 薪酬制度

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下:

(一) 公司对独立董事发放独立董事津贴,公司独立董事津贴按月支付,除此以外不再另行发放薪酬。独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责(如出席公司董事会、股东会等)所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担。

(二) 在公司担任具体职务的非独立董事,根据其本人与公司签订的劳动合同为基础,按照公司相关薪酬管理制度确定其薪酬,不再另行发放董事薪酬。

(三) 不在公司担任具体职务的非独立董事,其职务薪酬由公司股东会审议决定,除此之外不享受其他收入及社会保险待遇。

(四) 公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基础年薪、绩效年薪和长期激励三部分组成。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。

1、基础年薪结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。

2、绩效年薪以公司年度经营目标和个人年度绩效考核目标指标完成情况为考核基础，与公司年度经营业绩相挂钩。

3、公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据相关法律、法规等另行确定。

公司董事会授权董事长根据本制度第三条的规定，结合公司发展战略，确定以及调整高级管理人员的基础年薪标准。

第八条 董事、高级管理人员应有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。

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。

第六章 薪酬调整与止付追索

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。具体薪酬调整依据如下：

(一) 同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

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

(三) 公司盈利状况；

(四) 组织结构调整；

(五) 岗位调整或职务变化。

第十条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列情形之一时，公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起已支付的绩效薪酬或津贴的追索程序，并向董事会提出建议：

(一) 严重失职或滥用职权给公司造成重大损失的；

(二) 被深圳证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选的；

(三) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚或受到有关部门刑事处罚的；

(四) 严重违反公司规定或者严重损害公司利益的；

(五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十一条 董事会有权根据董事会薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬。

第十二条 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。

第十三条 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者部分追回。

第七章 附则

第十四条 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、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第十五条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

科大智能科技股份有限公司

二〇二六年四月