

# 深圳市实益达科技股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为建立和完善深圳市实益达科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员薪酬管理体系，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高企业经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《公司章程》及其他有关法律法规和规范性文件的规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

**第三条** 薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事及高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬委员会制定，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。

**第五条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬委员会负责董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第六条** 工资总额决定机制：董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，并结合公司当年经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

### 第三章 薪酬的构成及绩效考核

**第七条** 非公司任职、不直接参与经营管理的董事，其工作津贴结合公司规模、市场行情等因素，由公司与其个人协商，经董事会审议后，提交股东会决定。前述董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其他职

责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 独立董事津贴，结合公司实际及可比上市公司独立董事薪酬情况确定或调整，经董事会审议后，提交股东会决定。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《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。

**第九条** 在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬构成与绩效薪酬：

（一）按照其在公司担任的具体管理职务或岗位，根据公司现行的薪酬制度，结合公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况进行综合考核领取薪酬；

（二）薪酬结构：由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分组成。

1、基本薪酬：主要根据职位、责任、能力及结合市场薪资行情等确定，按月或者季度发放；

2、绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定。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；

3、中长期激励收入：公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

公司董事及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。

**第十条** 每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬委员会对公司董事及高级管理人员进行考核，并具体确定相应年度薪酬金额。

#### **第四章 薪酬的发放及止付追索**

**第十一条** 公司独立董事的津贴按月度发放。在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司现行的薪酬制度执行，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 公司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。

**第十三条** 公司董事及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薪酬或津贴并予以发放。

**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。

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。

## 第五章 薪酬调整

**第十五条** 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的调整以适应公司的进一步发展需要，公司董事和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。

公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业及地区薪酬增幅水平：每年参考市场薪酬报告或公开的薪酬数据及同行业及地区影响下的薪酬数据；

（二）通胀水平：参考通胀水平作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略、组织结构调整；

（五）岗位职责内容或工作范围发生变动的调整。

**第十六条** 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。

如公司亏损的，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。

## 第六章 附 则

**第十七条** 本制度未尽事宜或与法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程等有关规定不一致的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程等有关规定为准。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释，并经公司股东会审议批准后生效并实施。

深圳市实益达科技股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十一日