

# 深圳市赛为智能股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

### 第一章 总则

#### 第一条

为进一步完善深圳市赛为智能股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，促进公司持续、稳定、健康发展，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、行政法规、规范性文件及《深圳市赛为智能股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

#### 第二条

本制度适用于公司下列人员：

- （一）公司董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及其他董事会认定的高级管理人员。

#### 第三条

董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）公平原则：薪酬水平符合公司规模、业绩与未来发展相适配，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬标准与董事、高级管理人员的岗位价值、

履行的责任义务、承担的经营管理风险及履职成效相匹配；

（三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展目标紧密结合，兼顾短期激励与长期绑定；

（四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核结果、奖惩及激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

### 第四条

公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为董事及高级管理人员薪酬和绩效考核的专门管理机构，具体履行以下职责：

（一）制定、审查董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付标准、止付、追索等相关薪酬政策与方案；

（二）制定董事及高级管理人员的考核标准，组织实施绩效评价工作，客观评定履职成效；必要时，可委托具备专业资质的第三方机构参与绩效评价；

（三）监督公司薪酬制度的执行情况；

组织实施董事及高级管理人员的绩效评价；监督公司的薪酬制度执行情况。

### 第五条

公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，报经董事会审议通过，并提交股东会审议批准后方可实施。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薪酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司相关职能部门应配合董事会薪酬与考核委员会，具体实施董事及高级管理人员薪酬方案及考核工作。

## 第三章 薪酬的构成与标准

### 第七条

公司董事薪酬或津贴：

（一）独立董事：实行固定津贴制。津贴标准由董事会参照地区经济、行业水平以及本地区其他上市公司独立董事的津贴水平拟定，经股东会审议通过后，在公司年度报告中进行披露。除上述津贴外，独立董事不再以其他任何形式从公司领取报酬。

（二）非独立董事：在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，其薪酬根据所任具体职务及其对公司发展贡献确定；兼任高级管理人员的非独立董事，薪酬发放标准依照本制度第八条规定的高级管理人员薪酬标准执行，按就高不就低原则领取，不重复计算薪酬。未在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，可以领取董事津贴，津贴标准由股东会审议通过后，在公司年度报告中进行披露。

## 第八条

公司高级管理人员薪酬及津贴：

高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、福利及中长期激励组成，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。

（一）基本薪酬：参照行业内同类岗位薪酬水平，结合高级管理人员所任具体管理职务、岗位职责、个人专业能力及履职经验等因素确定。

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩达成情况挂钩，结合高级管理人员个人年度绩效评价、履职合规情况等综合因素确定发放金额。

（三）福利：包括出差补贴、交通补贴、餐补、住房补贴、高温补贴、节日福利、生日福利等，按公司统一标准发放；

（四）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

## 第九条

公司依据相关法律法规及自身发展需求，可对非独立董事和高级管理人员等核心员工实施中长期股权激励和员工持股等激励机制，并进行相应的绩效考核。公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会、股东会审议。

#### 第十条

董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费，以及按照《公司章程》及相关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

### 第四章 薪酬的发放

#### 第十一条

独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起，按月足额发放。在公司任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬和福利，依据公司薪酬制度按月发放；一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

#### 第十二条

公司发放给董事、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，从薪酬中扣除个人所得税、各类社会保险费用、国家税收法律法规、社会保险相关规定及公司制度要求从薪酬中代扣代缴所得税、个人应承担的社会保险费用及其他应扣款项后，将剩余部分发放给个人。

#### 第十三条

董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，公司将按照其实际任期期限、履职考核等情况据实结算并发放相应薪酬或津贴。因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为节点，离任人员按原岗位薪酬标准结算至任免决议生效之日，接任人员自任免决议生效之日起，按新岗位薪酬标准执行。新选举或聘任的董事、高级管理人员的薪酬，其薪酬自任职之日起按本制度规定执行。

#### 第十四条

若公司较上一年度由盈利转为亏损，或亏损出现扩大的情形，而董事、高级管理人员平均年度绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

### 第五章 薪酬调整

#### 第十五条

薪酬体系应服务于公司的经营战略，随着公司经营状况、行业环境、市场形势的变化适时调整，确保薪酬水平的合理性与激励性，适应公司长远发展需求。

#### 第十六条

公司实行按岗定薪、薪随岗变、易岗易薪的调薪原则。公司董事和高级管理人员的薪酬调整按公司薪酬管理制度执行。

#### 第十七条

公司董事及高级管理人员的薪酬调整，主要依据以下因素确定：

（一）同行业薪资增幅水平：不定期通过市场薪酬报告、公开的薪酬数据，收集同行业上市公司董事、高级管理人员薪酬数据，汇总分析后作为薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考同期通货膨胀水平，确保薪酬实际购买力不降低；

（三）公司经营状况；

（四）公司发展战略调整，组织结构；

（五）个人岗位调整或职务任免。

当上述任一因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可结合具体情况，对本制度或薪酬方案提出修订建议，提交董事会或股东会审议通过后，予以调整并及时披露。

### 第六章 薪酬的止付追索

## 第十八条

董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权根据情节轻重，减少或停止支付其当年度未支付的绩效薪酬或中长期激励收入：

- （一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （二）被证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部处分的；
- （四）严重因故意或重大过失损害公司利益、造成公司重大经济损失的；
- （五）公司董事会认定的其他严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度的情形。

## 第十九条

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、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，相应追回超额发放部分。

## 第二十条

公司董事及高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，公司应当根据情节轻重，减少、停止支付其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。

## 第二十一条

《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事和高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第七章 附则

### 第二十二条

本制度所称“不低于”含本数。

### 第二十三条

本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。本制度的内容如与国家有关法律、法规和《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

#### 第二十四条

本制度由董事会负责修改与解释。

#### 第二十五条

本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

深圳市赛为智能股份有限公司

2026年4月17日