

深圳市证通电子股份有限公司

董事、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证通电子股份有限公司（以下简称“公司”）激励、约束机制，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，根据《公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员指下列人员：总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司规模和绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标进行综合考量确定。

第四条 对于公司引进高级管理人员或对公司有杰出贡献的高级管理人员，可由董事会薪酬与考核委员会适当参考引进高级管理人员原有的薪酬水平及高级管理人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

- （一）收入水平与公司规模和效益相适应的原则；
- （二）与绩效挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （三）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬的标准和构成

第六条 公司独立董事每年给予固定津贴 10 万元；非公司任职且不直接参与经营管理的董事每年给予固定津贴 5 万元。

上述人员按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其他职责或出席公司董事会、股东会等所需的合理费用由公司承担。

第七条 在公司任职的董事、高级管理人员分为：在公司任职但不担任子公司负责人职务的董事、高级管理人员和担任子公司负责人职务的董事、高级管理人员两种情况。

第八条 在公司任职但不担任子公司负责人职务的董事、高级管理人员的薪酬按其在公司担任的最高职务，按照职系与岗位责任等级、能力等级，根据公司

《薪酬管理制度》确定。

包括岗位工资、绩效工资、年终奖金。具体构成如下：

岗位工资	绩效工资	绩效工资计算公式	年终奖	年终奖计算公式
50%	25%	绩效工资×绩效系数	25%	年度绩效奖金×奖金系数

其中，绩效工资与季度绩效评价结果挂钩，年终奖与年度考核绩效评价结果挂钩。

第九条 担任子公司负责人职务的董事、高级管理人员的薪酬分为固定工资和经营责任奖两部分。

固定工资根据公司《薪酬管理制度》，并在公司与其签订的《年度经营目标责任书》确定。

经营责任奖在超额完成年度经营目标责任书所下达的净利润目标后，方可提取。

经营责任奖的基数为：（子公司实际实现净利润—净利润目标数）*10%。实际发放数根据年度经营目标责任书中确定的其他 KPI 考核指标，进行考核评分后确定。具体公式为：

经营责任奖的发放数=经营责任奖的计提数*KPI 得分/100

第十条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过董事会薪酬与考核委员会、董事会、股东会审议通过的情况下，可以对按照上述规定计算得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第十一条 当公司被恶意收购后，如未发生《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规规定的公司可以单方解除劳动合同或者《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形，公司董事、总裁和其他高级管理人员任期末届满前如确需终止或解除职务，公司需支付其相当于其任该职位年限内税前薪酬总额的三倍的经济补偿，上述董事、总裁和其他高级管理人员已与公司签订劳动合同的，在被解除劳动合同时，公司还应按照《中华人民共和国劳动合同法》规定，另外支付经济补偿金或赔偿金。

第三章 薪酬的考核和发放

第十二条 经营年度开始前，在公司任职的董事、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（其中总裁、董事会秘书与董事长签订目标责任书，其余人员与总裁签订目标责任书）；担任子公司负责人职务的董事、高级管理人员与总裁签订年度经营目标责任书。

目标责任书将作为上述人员年度薪酬考核的依据。

第十三条 董事、高级管理人员的固定工资按月发放。在公司任职的董事、高级管理人员的效益工资，担任子公司负责人职务的董事、高级管理人员的经营责任奖在年度结束后，根据经营业绩等进行考核后发放。

第十四条 经营年度结束后，薪酬与考核委员会负责成立考核小组，依据目标责任书对上述人员进行年度考核，确定上述人员的年度效益工资或经营责任奖，报薪酬与考核委员会、董事会、股东会审批确认。

第十五条 董事、高级管理人员在工作中有重大失误、在所分管业务范围内发生重大安全事故及违法、违规行为，给公司造成损失的，根据造成损失的程度，相应扣减效益工资或经营奖励直至不予发放。

第四章 附则

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度由董事会薪酬与考核委员会审核后，经董事会、股东会批准后实施。

深圳市证通电子股份有限公司

二〇二五年七月十八日