

深圳英飞拓科技股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效管理制度

第一章 总则

第一条 为落实深圳英飞拓科技股份有限公司（以下简称“公司”）资产保值增值责任，增强公司高级管理人员的工作积极性和开拓创新精神，提高公司经营管理水平，促进公司经济效益增长，形成权责利相适应的有效激励机制，建立科学规范、公平合理的年度薪酬分配制度，根据国家、省、市有关法律法规、《公司章程》和上级产权单位相关要求，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司高级管理人员（以下简称“高管”），包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及公司董事会明确的其他高级管理人员。

第三条 高管薪酬与绩效管理遵循以下原则

（一）合法合规原则。公司贯彻执行国家、省、市的收入分配政策，按照法律法规和上级产权单位相关规定规范高管人员薪酬与绩效管理。

（二）市场匹配原则。公司通过对标行业市场薪酬，科学厘定高管薪酬水平，确保薪酬水平与企业战略定位相匹配。

（三）绩效导向原则。按照责权利相统一要求，强化绩效在高管薪酬分配中的作用，建立与业绩考核结果紧密挂钩的薪酬机制，实现业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

第二章 薪酬绩效管理机构与职责

第四条 公司董事会负责、薪酬与考核委员会（以下简称“薪考委”）配合实施高管薪酬与绩效管理工作。

（一）董事会：作为高管薪酬绩效管理的决策机构，负责审核确定高管薪酬与绩效策略、制度和方案，确定高管薪酬预算、调整和计发，确定高管考核目标、参与考核评价、裁定薪酬绩效申诉，审定高管考核结果以及结果应用方案等。

（二）薪考委：在董事会的授权下具体实施高管薪酬绩效管理工作，拟定高

管薪酬与绩效管理策略、制度和方案，组织、实施高管薪酬核定、调整和计发，考核指标制定、考评和应用方案拟定，受理薪酬、绩效申诉，并提出处理意见等相关工作。

第三章 高管薪酬水平及结构

第五条 董事会以“薪酬水平市场化”为导向，根据企业薪酬策略，参考同行业上市公司水平，合理确定高管年度常规薪酬标准。

第六条 高管人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期奖励或其他中长期激励组成。其中基本年薪和绩效年薪合称为年度常规薪酬，高管年度常规薪酬中基本年薪占比 40%、绩效年薪占比 60%。

（一）基本年薪。基本年薪是保障高管基本生活的固定薪酬，分 12 个月按月发放。

（二）绩效年薪。绩效年薪是根据高管年度经营业绩考核结果兑现的浮动薪酬。

（三）平时预发年度常规薪酬的 60%，经审计确认年度财务数据，由公司组织年度考核，并结算年度绩效薪酬；具体考核事项参见第四章高管绩效考核。

（四）其他激励：经股东大会批准，公司可实施任期奖励或其他中长期激励，具体方案由董事会另行制定。

第四章 高管绩效考核

第七条 年度绩效考核是对高管年度内履行职责和经营业绩情况所进行的考核评价，主要从经济效益、发展质量、综合评议、加减分项、否决事项五个维度进行考核，具体考核内容如下：

（一）经济效益。主要考核体现公司资产经营能力和价值创造能力的经济效益指标，如净利润、销售收入等。

（二）发展质量。主要考核公司重点关注且对公司影响较大的关键绩效指标，如战略任务、效率效能指标等。

（三）综合评议。主要从公司的治理、管理水平、核心竞争力，高管个人的

管理能力、工作态度等方面进行综合评价。

（四）加减分项。主要从高管对于股东单位或在经营管理、研发创新等方面做出重要贡献或出现失误进行的加分或减分，加减分范围在±5分以内。

（五）否决事项。公司根据实际情况设定的一票否决事项，若发生则年度经营业绩考核得分为0分。

第八条 考核方式及评价主体

（一）经济效益指标

采用定量计分方式，并在年度经营业绩责任书中明确计分规则。超额完成目标的，最高得分不超过指标分值的120%。

（二）发展质量指标

分类指标原则上应从数量、质量、进度、成本等维度进行量化，并在年度目标责任书中明确目标值和计分规则，定量指标超额完成目标的，最高得分不超过指标分值的120%；若分类指标难以量化评价，则由董事会及相关评价主体对每项指标完成情况进行定性评价。

定性分类指标评分标准如下：

实际达成情况	分数区间	评价标准说明
优秀	[90,100]	时间节点： 在时间节点内完成100%工作任务； 工作质量： 圆满完成任务，工作效果和质量显著优于预期目标，效果满意，表现突出
良好	[80,90)	时间节点： 在时间节点内完成90%~100%工作任务； 工作质量： 完成任务，工作效果、质量达到预期目标，有效果
称职	[60,80)	时间节点： 在时间节点内完成60%~90%工作任务； 工作质量： 完成任务，工作效果、质量有待提高，效果不明显
不称职	[0,60)	时间节点： 在时间节点内工作任务完成低于计划进度60%； 工作质量： 任务完成效果或质量与要求差距较大，工作存在过失
注：如因客观因素及不可抗力导致定性分类指标未能完成，指标得分范围原则上为85—95分。		

高管人员的定性分类指标的评价主体及评估权重如下：

考核对象 \ 评价主体	总经理	公司董事
	总经理	-
其他高管人员	50%	50%

注：（1）考核对象不参与评分；（2）多个评价主体评分的，取平均分。

（三）综合评议指标

主要考核高管人员的领导能力、敬业精神、团队意识、创新能力及廉洁奉公等。

评议指标及评分标准表如下：

评议指标	权重	优秀 （[90,100]）	良好 （[80,90]）	称职 （[60,80]）	不称职 （[0,60]）
领导能力	20%	领导能力极强，能使团队成员和下属自动紧密地团结在其周围	领导能力强，能发挥团队和下属的主观能动性	领导能力较强，能让下属高效地执行工作计划	领导能力一般，工作基本落实
敬业精神	20%	对工作极端负责，有强烈的责任心；不计个人利益得失，在职权范围内敢于承担各种风险与责任	对工作相当负责，有较强的责任心；在遇到很大的困难的时候，依然积极主动地承担工作任务	工作有责任心，积极主动完成份内工作的同时，愿意承担各种临时性、突发性的工作	工作责任心一般，能够完成份内工作，但偶尔会有抱怨和借口
团队意识	20%	团队意识极强，采取具体措施加强团队协作，主动分析、识别协作过程中的障碍，打破阻碍确保协作顺畅	团队意识强，能够主动给予组织中其他人力所能及的支持与帮助，乐于成就他人	团队意识尚可，工作中乐于与团队成员沟通和分享，善于倾听，乐于与团队成员配合完成团队目标	有一定的团队意识，但在行动上有所保留
创新能力	20%	创新能力极强，大力改革，锐意创新，成果显著	创新能力强，能不断尝试大的改革和创新	有一定的创新能力，能在工作实施的细节方面进行创新	创新能力一般，强调遵循经验工作
廉洁奉公	20%	高度注重廉洁自律，奉公守法，严格遵守党纪国法，坚决杜绝违纪现象发生	廉洁自律性较好，奉公守法，遵守党纪国法，有较强的自觉性和纪律性	廉洁自律性一般，奉公守法，基本能按照管理规定组织开展各项工作	廉洁自律性较差，有时会出现一些不按章程和规定办事的情况

高管人员评议指标的评价主体及评估权重如下：

评价主体 考核对象	总经理	公司董事
总经理	-	100%
其他高管人员	50%	50%

注：（1）考核对象不参与评分；（2）多个评价主体评分的，取平均分。

（四）加减分项

考核期内如有突出业绩或工作失误，对公司业绩、形象影响较大，考核期末由薪考委在±5分以内提出加减分建议，公司董事会作出采纳或者不采纳的决定。

（五）否决事项

考核期内高管人员如存在否决事项的，由薪考委审核，公司董事会审议确定。

第九条 考核程序如下

（一）考核期初，董事会根据高管岗位分工，结合公司发展战略和经营状况，制定高管个人考核指标和目标，在与被考核人充分沟通达成一致后，最晚不晚于5月31日前，董事会与高管签订年度经营业绩责任书，明确个人的年度工作任务。

（二）因公司发展战略或年度经营计划更改、岗位分工调整等非个人主观可控原因，高管可申请调整变更年度绩效考核指标，并按规定流程重新报董事会审核确定。

（三）考核期末，薪考委对各项考核指标的实际完成情况进行审核，就加减分项、否决事项（如有）提出建议，拟订考核结果及应用方案提报董事会审议，审议通过后按方案执行。

（四）高管年度内职务发生变动，任职时间超过半年的（含半年），原则上参与年度考核，根据个人考核结果按照实际任职时间计算兑现薪酬。任职时间不足半年的，原则上不参与年度考核，根据其他正常参与年度考核的高管个人绩效考核系数的平均值，按照实际任职时间兑现薪酬。

（五）年报披露后2个月内完成年度绩效考核及确认应用方案。

第十条 年度经营业绩考核结果及履职评价考核结果将直接用于核算高管的年度绩效薪酬，具体计算方式如下：

（一）总经理年度绩效薪酬=目标年度绩效薪酬标准×(总经理年度经营业绩考核得分÷100)

（二）其他高管个人年度绩效薪酬=Σ 目标年度绩效薪酬标准×(总经理年度经营业绩考核得分÷100) ×[(个人薪酬系数*个人年度经营业绩考核得分÷100)/Σ(个人薪酬系数*个人年度经营业绩考核得分÷100)]。

第五章 高管薪酬与绩效管理

第十一条 高管薪酬收入均为税前收入，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。社会保险、住房公积金、企业年金等应由个人承担的部分，同样从高管人员薪资中代扣代缴。

第十二条 高管薪酬在以下情况下可以进行调整：

（一）岗位调整。高管岗位发生变动后，薪酬也随之调整。岗位变动调薪参照新岗位所对应的薪酬标准，经公司董事会审核确定后生效。

（二）动态调整。在经营效益提升的前提下，公司可根据国家与地方相关法律法规和物价指数、市场、同行业薪酬水平等，不定期对高管薪酬水平进行审视，结合同行业近几年的薪酬增长率，高管薪酬每年可根据经营状况进行调整，报公司董事会审批后实施。

第十三条 按照管理权限，董事长代表公司董事会向总经理、副总经理，在年度考核结束后的 30 个工作日内反馈考核结果，并提出改进措施和建议。

第十四条 高管如对本人的定薪、调薪、薪酬发放等相关事项，绩效考核程序执行、考核结果等相关事项存有异议的，可以在薪酬变动、获知考核结果的 5 个工作日内，向薪考委提出书面申诉。薪考委听取当事人申诉，组织有关部门对申诉内容进行调查、协调与沟通，提出处理建议报董事会裁决确定，董事会裁决为最终意见，薪考委将裁决结果反馈给申诉人。

第六章 附则

第十五条 公司董事会可根据本制度执行情况适时组织评估和分析，并根据评估情况对制度进行相应修订和完善。

第十六条 国家、省、市或上级产权单位新制定或修订企业收入分配政策、法律法规及指导意见，涉及本制度相关内容条款的，按最新的政策、法律法规或规定执行。

第十七条 本制度经公司董事会审议通过之日起生效施行。公司原《高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳英飞拓科技股份有限公司

二〇二五年七月