

深圳市奥拓电子股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

二〇二五年八月

深圳市奥拓电子股份有限公司

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奥拓电子股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬激励与约束机制，调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性，发挥薪酬对高级管理人员为实现公司战略目标、实现公司持续发展的激励作用，根据国家相关法律法规及《深圳市奥拓电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度作为确定公司高级管理人员薪酬标准的依据，遵循以下四项原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第三条 本制度适用于公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行薪酬方案制定和考核管理的机构。董事会薪酬与考核委员会的主要职责权限如下：

(一)研究高级管理人员考核的标准,并提出建议,研究和审查高级管理人员的薪酬政策与方案;

(二)根据高级管理人员的履行职责情况,对高级管理人员的薪酬方案进行审查,并提请董事会决策;

(三)负责对董事、高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督;

(四)董事会授权或委托的其他相关事宜。

第五条 公司人力资源部门及财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬方案

第六条 公司高级管理人员年度薪酬总额=基本薪酬+考核薪酬:

(一)基本薪酬分为12个月,依个人职务、岗位等级情况确定,按每月考勤情况发放;

(二)考核薪酬在会计年度结束之后,根据公司经营业绩与个人绩效考核情况核算后按年发放;

(三)考核薪酬以年度经营目标为考核基础,根据管理团队完成年度经营指标核定年度奖励总额,并根据高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况核发至个人的奖励。为配合新的年度计划的制订与执行,有效激励高级管理人员工作积极性,考核薪酬可以在年度结束后基于审慎的原则进行提前预发,年度报告披露后统一结算,多退少补。公司高级管理人员的绩效奖励总额、等级、系数、计算和发放办法等由董事会薪酬与考核委员会确定。

第七条 公司发放薪酬均为税前金额,公司将按照国家和公司的有关规定,从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其他国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分,剩余部分发放给个人。

第八条 公司高级管理人员在任职期间出现以下任何一种情况,不予发放当年考核薪酬:

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益的；
- (三) 年度财务报告被会计师事务所出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- (四) 因岗位变动或工作关系变更离开高级管理人员工作岗位的；
- (五) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (六) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (七) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (八) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (九) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

第四章 其他激励事项

第九条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第十条 公司可实施股权激励计划对高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十一条 薪酬与考核委员会负责制定股权激励计划。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。若在实施股权激励计划时，根据本制度实施的绩效考核与相关法律、法规有抵触时，董事会应当自行或授权薪酬与考核委员会根据法律、法规的要求对该部分进行修订。

第十二条 薪酬与考核委员会负责制定有利于激励高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第六章 附 则

第十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及《公司章程》的规定执行；本规则如与国家日后颁布的相关法律、法规或经合法程序修改后的《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。

第十四条 本制度自公司董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。