

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

(2025 年 8 月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《深圳市赛为智能股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的人员包括：董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（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、与奖

惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 绩效考核体系及职能

第四条 公司董事的年度薪酬由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。高级管理人员的年度薪酬确认，须提交董事会审议。

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报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 董事会在绩效考核体系中的职能：负责公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案考核；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 独立董事实行独立董事津贴制。董事、高级管理人员实行年薪制，年薪主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，由基本工资和绩效奖金两部分构成，基本工资按月发放，绩效奖金在年报完成后发放。

（一）基本工资结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按月支付。

（二）绩效奖金是以年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果统筹兑付。

第三章 绩效考核流程

第七条 薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

第八条 公司董事、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绩效奖金并予以发放。

第九条 绩效奖励以年度经营目标为考核基础，根据董事及高级管理人员完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据董事及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。绩效奖励在年报完成后发放。

第十条 绩效考核的流程如下：

- （一）董事会在审议公司年度报告时确定年度经营目标；
- （二）薪酬与考核委员会根据年度经营目标制定董事、高级管理人员的年度业绩指标；
- （三）独立董事的履职评价采取自我评价的方式进行；
- （四）董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十一条 薪酬与考核委员会负责组建考核小组对公司董事、高级管理人员进行绩效考核，公司高级管理人员的薪酬由公司董事会负责审议；董事的薪酬由公司股东会负责审议。

第十二条 董事及高级管理人员任职期间，出现下列情

形之一者，不予发放年度绩效奖励：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

第十三条 公司董事、高级管理人员如因违反我国法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务或者在任职期间未经批准擅自离职的，其绩效奖金不予发放。

第十四条 董事、高管在任职期间，同时担任了公司其他职务的，其薪酬以最高职务薪酬标准执行，公司不再另行设置兼职津贴、补助等。

第四章 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进一步发展的需要。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，

作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第五章 薪酬支付

第十八条 独立董事津贴及董事、高级管理人员年薪均按月发放，绩效奖励在年报完成后发放。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。

第六章 其他激励事项

第十九条 公司可实施股权激励计划对董事及高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草

案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

第二十一条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事及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。

第七章 其他

第二十二条 公司董事及高管人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

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

2025 年 8 月 27 日