

深圳市力合科创股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

一、总则

为进一步建立健全深圳市力合科创股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理制度，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《深圳市力合科创股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及其他有关规定，特制定本管理办法。

二、适用范围

本管理办法适用于在公司领取薪酬的非独立董事及高级管理人员。

三、基本原则

1、战略导向原则。薪酬管理体系与公司发展阶段相适应，体现公司价值导向和企业文化，有效引导员工绩效行为实现公司战略目标。

2、薪酬与经济效益匹配原则。薪酬水平的确定必须与公司经济效益和支付能力相结合。

3、收入与价值贡献匹配原则。薪酬既要体现各岗位对公司的价值贡献，又要体现能力和绩效差异，公平合理地体现薪酬水平，实现“责、权、利”的统一。

四、薪酬构成

（一）非独立董事及高级管理人员薪酬由标准年薪、激励工资、补贴与福利构成。

1、标准年薪：由基本工资与绩效工资基数构成。

（1）基本工资：占比标准年薪的 40%，按月度发放。

（2）绩效工资：绩效工资基数占比标准年薪的 60%，计算公式为：绩效工资=绩效工资基数×个人考核系数，个人考核系数遵照公司高级管理人员绩效考核实施细则相关规定执行。

2、激励工资：由年度奖金与特别贡献奖励构成。

（1）年度奖金：根据公司业绩完成情况发放。公司年度归母净利润目标达成率未达 60%，无年度奖金；公司年度归母净利润目标达成率为 60%及以上，计

算公式为：年度奖金=公司年度归母净利润完成值×职级系数×奖金系数×个人考核系数。

①职级系数

职 务	职级系数
党委书记、董事长	1.00
副董事长、总经理	0.90
副总经理级：党委副书记、纪委书记、副总经理、财务总监、董事会秘书、总经济师、总会计师、总工程师、工会联合会主席等	0.80

②奖金系数

职 务	奖金系数
党委书记、董事长	0.35%
副董事长、总经理	0.33%
副总经理级：党委副书记、纪委书记、副总经理、财务总监、董事会秘书、总经济师、总会计师、总工程师、工会联合会主席等	0.30%

③个人考核系数：遵照公司高级管理人员绩效考核实施细则相关规定执行。

说明：对于在单列直管子企业（以下简称“子企业”）担任专职董事长/高管成员的，其年度奖金分别与公司、子企业的经营结果直接相关，即按照本管理办法计提的奖金占比 30%，按照子企业激励管理办法计提的奖金占比 70%。

（2）特别贡献奖励：对于年度内单项工作做出特殊业绩的情形，可由董事会决定给予一定数额的特殊贡献奖励。

3、补贴与福利：遵照公司薪酬管理制度相关规定执行。

（二）公司其他高级管理人员的薪酬国有资产监管有规定的，按其规定执行；职工董事按照其实际工作岗位领取薪酬。

五、附则

1、因任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际考核结果计算薪酬并予以发放，新聘人员薪酬参照上述标准发放。

2、公司股东会、董事会根据本管理办法分别审定董事、高级管理人员的年度薪酬方案。

3、本办法未尽事宜，或者与相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》有冲突的，依据相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》规定执行。

4、本办法由公司董事会薪酬与考核委员会制订并负责解释，经公司股东会批准通过之日起生效，原《董事、监事、高级管理人员薪酬管理办法》失效。

深圳市力合科创股份有限公司董事会

2025 年 10 月