

深圳市飞荣达科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一条 制定本制度的目的

为完善公司董事、高级管理人员激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员工作积极性和创造性，持续提升企业业绩，保持治理层和核心管理团队的稳定性，特制定本制度。

第二条 本制度的适用对象

- 1、公司的董事；
- 2、公司高级管理人员，包括：经理、副经理、董事会秘书、财务总监及其他董事会任命的高级管理人员。

第三条 定薪的原则

- 1、薪酬水平符合公司规模与业绩，同时兼顾外部薪酬水平；
- 2、责任权利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小挂钩；
- 3、薪酬体现公司长远利益，与公司持续健康发展目标挂钩；
- 4、绩效优先，体现收益分享、风险共担的价值理念；
- 5、激励与约束并重、奖罚对等，薪酬发放与考核挂钩。

第四条 薪酬构成及标准

- 1、公司董事长薪酬包括基本薪酬、绩效奖励和年终奖等。基本薪酬按月发放。绩效奖励和年终奖与公司年度经营目标考核挂钩。

在公司兼任高级管理人员的其他非独立董事，在任职期内均按照公司高级管理人员各自所任岗位职务的薪酬制度领取相应的薪酬（董事职位不再另行支付薪酬）；不在公司担任其他职务的非独立董事，公司不予支付薪酬。

职工代表董事在任期内按所任岗位职务的薪酬制度领取相应的薪酬（职工代表董事职位不再另行支付薪酬）。

- 2、独立董事薪酬按中国证监会等监管机构的要求，实行独立董事津贴制，具体标准及发放形式以公司股东会决议为准。

- 3、高级管理人员的薪酬构成包括基本薪酬、社会保险、住房公积金、绩效

薪酬、年终奖及奖惩等；基本年薪根据所担任岗位的重要程度、该职位在行业中的薪酬水平、本人的资历和能力等因素确定，按月发放；绩效薪酬、年终奖及奖惩结合公司年度经济业绩，进行综合考核，在上一年度结束后发放或处以罚金；社会保险、住房公积金和福利根据相关法规结合公司实际情况发放。

高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会会同经营层根据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素拟定，并提交董事会审议。

第五条 约束机制

1、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则可以扣发、调整薪酬：

（1）严重违反公司各项规章制度，收到公司内部严重警告以上处分的；

（2）严重损害公司利益的；

（3）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不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（4）高级管理人员由于个人原因擅自离职的。

2、高级管理人员因故请事假、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。

3、对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

4、如公司对高级管理人员离任审计中，发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

第六条 附则

1、本制度由公司薪酬与考核委员会拟订，报经公司董事会同意，并提交公司股东会审议通过后实施。

2、本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

3、本制度的解释权属公司董事会。

深圳市飞荣达科技股份有限公司

二〇二五年十月