

伊之密股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理制度

二〇二五年十月

伊之密股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为更好地调动伊之密股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员工作的积极性和创造性，建立与上市公司制度相适应的激励约束机制，提高企业经营管理水平和提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号—创业板上市公司规范运作》等法律、行政法规、规范性文件及《伊之密股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事、独立董事；
- （二）总经理；
- （三）副总经理；
- （四）董事会秘书；
- （五）财务总监；
- （六）公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）薪酬与公司经营业绩、长远利益相结合的原则；
- （三）薪酬水平参照同行业及同地区类似上市公司标准的原则；
- （四）激励与约束并重、奖惩对等的原则；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审

议董事的薪酬。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；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。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第二章 薪酬标准与发放

第五条 本制度所指薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等。其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬，指公司向董事和高级管理人员支付的固定收入，以现金形式按月支付；

（二）绩效薪酬，指董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营计划及绩效完成情况，于每个年度结束后根据考核结果发放的薪酬；

（三）董事、高级管理人员的中长期激励收入，指根据法律法规、部门规章、规范性文件、交易所自律规则以及公司中长期激励制度的规定实施的激励计划；

（四）薪酬均为税前薪酬，应依法交纳个人所得税；各项社会保险及住房公积金等，应由个人承担的部分，由公司从基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付。

（五）公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司在薪酬方案中确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第六条 董事的年度薪酬按以下标准确定：

（一）在公司任职的非独立董事，其薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和董事津贴。其中，基本薪酬和绩效薪酬依据其担任的经营管理职务、行使的经营管理职能、岗位职能及绩效考核情况等确定；董事津贴的金额由年度股东会确定；

（二）不在公司担任经营管理职务及不承担经营管理职能的非独立董事，不领取基本薪酬和绩效薪酬，只领取董事津贴。董事津贴的金额由年度股东会确定；

（三）独立董事不领取基本薪酬和绩效薪酬，只领取独立董事津贴。独立董事津贴的金额由年度股东会确定。独立董事因参加公司董事会以及其他按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第七条 高级管理人员的年度薪酬按以下标准确定：

- （一）高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩；
- （二）高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成；
- （三）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；
- （四）绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

第八条 独立董事津贴每月发放一次，以现金方式发放。在公司任职的董事基本薪酬按月发放；绩效薪酬以现金或者公司确定的其他方式发放，并接受公司有关奖励办法的约束。

第九条 高级管理人员薪酬的考核与发放：

- （一）高级管理人员基本薪酬以现金方式按月发放；
- （二）高级管理人员绩效薪酬由薪酬与考核委员会依据其年度经营管理业绩予以考核，并于下一年度发放；
- （三）高级管理人员同时在公司担任双重以上职位的，其薪酬标准按担任的最高职务执行；
- （四）高级管理人员年度薪酬为税前收入，应依法交纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

第十条 董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情形之一的，则不予以发放年度绩效薪酬：

- （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）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或者被深圳证券交易所予以公开谴责或者宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的。

第十一条 公司实行董事、高级管理人员责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或者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、行政处分或者解聘职务等处罚。

第十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第三章 考核管理

第十二条 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责审查公司董事和高级管理人员履行职责及其年度考核结果。

第十三条 薪酬与考核委员会根据公司战略规划、年度计划，综合财务、企管等相关职能部门出具的年度数据，对公司董事、高级管理人员进行薪酬考核评定，由薪酬与考核委员会提出董事、高级管理人员年度薪酬预案，报公司董事会、股东会审议。

第十四条 公司人力资源部与财务部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第四章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。

第十六条 若公司遭遇外部宏观经济形势或者经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报董事会审议通过后实施。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）行业薪酬增长水平；
- （二）公司盈利状况；
- （三）个人岗位变动；
- （四）其他因素。

第五章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如有与国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定相抵触的，以国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准，并及时对本制度进行修订。

第十九条 本制度经股东会批准之后生效，修改亦同。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

伊之密股份有限公司

2025 年 10 月 29 日