

深圳市宇顺电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025年11月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市宇顺电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》等有关国家相关法律、法规的规定及《深圳市宇顺电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及由《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。董事和高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）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）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬管理方案，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬管理方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付

与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第六条 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。

第三章 薪酬的标准

第七条 公司董事薪酬包括基本薪酬、奖金、津贴等。

（一）公司独立董事的任职津贴为人民币25万元/年，除此以外不再以其他形式从公司领取报酬。

（二）公司非独立董事不领取任职津贴，在公司及子公司兼任其他职务的董事按其所任职务领取对应的岗位工资、奖金等报酬。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和奖金组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+奖金。其中绩效薪酬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：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情、公司经济效益等因素综合确定，为年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：根据高级管理人员的基本薪酬设定绩效薪酬基数，由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员进行绩效评价，按照评价结果核算绩效薪酬，计算公式：绩效薪酬=考核系数×绩效薪酬基数；

（三）奖金：高级管理人员的奖金由董事会薪酬与考核委员会根据公司整体经营业绩达成情况和高级管理人员的绩效评价结果确定。

在公司担任多项职务的高级管理人员，按单项职务领取薪酬。

第四章 薪酬的发放

第九条 公司董事津贴按月发放。

第十条 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬和奖金由董事会薪酬与考核委员会年度绩效评价后报董事会审议通过、年度报告披露后发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十二条 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基本薪酬、绩效薪酬、津贴、奖金等并予以发放。

第十三条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十四条 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。

第五章 薪酬的调整

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的进一步发展需要。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集所在地区、同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营业绩、盈利状况、发展战略；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司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。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件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、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十九条 股东会授权董事会根据有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的修改，修订本制度，报股东会批准。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过后，自2026年1月1日起实施，由公司董事会负责解释。