

东莞宜安科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善东莞宜安科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、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,充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,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》《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《公司章程》等相关规定,特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于董事会成员(包括独立董事、非独立董事、职工代表董事)及高级管理人员(包括总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、总监、财务负责人)。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则:

- (一) 体现薪酬水平与公司规模、业绩及外部薪酬水平相符的原则。
- (二) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则。
- (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) 体现责、权、利对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构,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政策与方案,对董事会负责。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级

管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第三章 薪酬的构成和标准

第六条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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六十。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等综合确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经济效益、业绩指标达成及个人的工作业绩等因素综合评估。非独立董事不再另外领取董事津贴。

在公司任职的非独立董事、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。

在公司任职的非独立董事、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。

不在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第七条 独立董事薪酬实行津贴制。津贴标准及发放形式由薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的发放和管理

第八条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬需在公司工资总额范围内。在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，且支付期限不少于三年。

第九条 独立董事的津贴按季度以银行转账方式发放。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十一条 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员因换届、改选、任

期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十二条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司根据情节轻重，可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴，若已发放的，公司可以全额或部分追回：

- (一)被深圳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)严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (五)公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整及其他激励事项

第十三条 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。

第十四条 若公司遭遇外部宏观经济形势或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，最终报股东会审议通过后实施。

第十五条 公司盈利水平较上一会计年度下降，由盈转亏、亏损扩大或出现重大问题，在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员薪酬应当下降。

第十六条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第六章 止付追索

第十七条 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。

第十八条 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。

第七章 其他

第十九条 在公司领取薪酬的非独立董事、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。

第二十条 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、深圳证券交易所相关业务规则和《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、深圳证券交易所相关业务规则或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，以国家有关法律、行政法规、部门规章、深圳证券交易所相关业务规则和《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。