

深圳市科信通信技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

目 录

第一章 总 则	2
第二章 管理机构	2
第四章 薪酬支付	4
第五章 薪酬调整	5
第六章 支付追索	6
第七章 考核与实施程序	6
第八章 约束机制	7
第九章 附则	8

第一章 总 则

第一条 为进一步完善深圳市科信通信技术股份有限公司(以下简称“公司”)董事的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事的工作积极性,提升公司的经营管理效益,依据《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》等相关法律法规、规范性文件的规定及《公司章程》,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 适用人员:本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合,与市场发展相适应,与公司经营业绩和个人业绩相匹配,与公司可持续发展相协调。公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则。
- (二) 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则。
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则。
- (四) 薪酬标准以公开、公正、透明为原则。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事薪酬考核制度和薪酬方案,公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬与考核委员会”)是根据《公司章程》规定设立的专门工作机构,负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案,明确薪酬确定依据和具体构成;负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况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;并就董事、高级管理人员薪酬向董事会提出建议;对本制度项下需止付追索的事项启动薪酬止付及追索程序。

第六条 董事薪酬方案经董事会审议通过后,由股东会批准后方可实施。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。

薪酬与考核委员会提出的高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第七条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室配合薪酬与考核委员会进行公司薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司董事（独立董事、职工代表董事、未在公司担任具体职务的非独立董事除外）、高级管理人员的薪酬构成与绩效考核按照公司经营规模、实际经营情况、行业及地区薪酬水平及其所担任职务的履职状况，确定不同年度的薪酬标准并发放年薪。

第九条 适用年薪制的董事、高级管理人员的薪酬一般由基本年薪、绩效年薪、任期激励和中长期激励构成，并享有公司津贴福利：

（一）基本年薪：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、任职年限、市场薪资行情及公司经营实际等情况确定年度的基本报酬，按月发放。

（二）绩效年薪：由人力资源部根据公司年度经营效益情况以及个人绩效方案考核情况评定。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。

绩效薪酬考核的指标主要包括如下两个方面：

- 1、主营业务增长情况；
- 2、分管工作任务的完成情况。

（三）任期激励：由董事会根据公司高级管理人员任期制和契约化管理相关要求，结合公司经营实际，任期激励标准在不超过高级管理人员任期内绩效年薪总水平的一定比例确定，具体按照任期激励方案执行。

绩效薪酬及任期激励分别经薪酬与考核委员会及董事会审议通过后，在考核年度年报披露后统一发放。

(四) 中长期激励：与中长期考核评价结果挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的其他奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据法律法规要求并结合实际情况制定激励方案。

(五) 津贴福利：具体各项津贴和福利的具体标准按照公司内部相关规定核发，不含在薪酬中。

第十条 不适用年薪制的董事薪酬结构如下：

(一) 独立董事、未在公司担任具体职务的非独立董事在公司领取与其承担的职责相适应的固定津贴，津贴标准由董事会提出议案，股东会审议通过。按月平均发放，除此之外不再另行发放薪酬或给予其它福利待遇；津贴所涉相关个人所得税，由公司依法代扣代缴。

(二) 职工代表董事由职工代表大会选举产生，其薪酬标准和绩效考核依据专职岗位薪酬标准执行，不再另行领取董事津贴。

第四章 薪酬支付

第十一条 在公司领取薪酬的董事按公司董事薪酬方案执行，高级管理人员的薪酬发放按照公司薪酬制度执行。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

(一) 代扣代缴个人所得税。

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分。

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十三条 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绩效薪酬并予以发放。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）发生《公司法》第一百七十八条情形之一的。

（二）严重违反上市公司监管有关规定，受到公开谴责、责令整改或宣布为不适当人选的。

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的。

（四）违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的。

（五）因个人原因导致公司发生重大事故的。

（六）高级管理人员由于个人原因擅自离职、辞职或被免职的。

（七）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司规定的其他情形，以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十五条 公司董事、高级管理人员的绩效年薪、任期激励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。年度绩效考核薪酬、任期激励由公司根据薪酬与考核委员会综合考核评价结果发放。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按 12 个月计算，不足 1 个月的按 1 个月计）计算其应得的薪酬金额。

第十六条 公司可以结合行业特性、业务模式等因素建立董事、高级管理人员薪酬递延支付机制，该机制应当明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第五章 薪酬调整

第十七条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，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。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）行业及地区薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收

集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等。

（三）行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第十九条 经公司薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，经股东会审议通过后实施，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第二十条 如公司当年经济效益下降或业绩完成值低于上一年的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上应下降或不增长。如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，而公司董事、高级管理人员平均绩效年薪未相应下降的，应当披露原因。公司对属于行业内“高精尖缺”科技领军人才及其他顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一事一议”的协议薪酬分配办法。

第六章 止付追索

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬、任期激励（如有）和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十二条 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、任期激励（如有）和中长期激励收入（如有），并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、任期激励（如有）和中长期激励收入（如有）进行全额或部分追回。

董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其责任的权利。

第七章 考核与实施程序

第二十三条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第二十四条 经营年度开始前，高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。

经营年度结束后，薪酬与考核委员会根据《薪酬与考核委员会议事规则》对高级管理人员实施考核程序，并在考核完成后，提出高级管理人员的绩效报酬数额和奖励方式，表决通过后报公司董事会审议批准。

董事会办公室、财务部和人力资源部等相关部门应配合薪酬与考核委员会的工作。

第二十五条 在经营年度中，如发生本制度第十七条所列情形，薪酬与考核委员会可以调整高级管理人员的考核标准。

第二十六条 薪酬与考核委员会委员在完成高级管理人员的薪酬考核工作后，将考核结果以书面形式通知考核对象。高级管理人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后7个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核处理；如对薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，由董事会作出处理。

第八章 约束机制

第二十七条 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内部相关规定执行。

第二十八条 对高级管理人员进行责任追究。对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或未能完成经营管理目标的，公司应视责任轻重和损失大小，给予经济处罚、行政处分或撤销解聘职务等处罚。

第二十九条 对高级管理人员进行离任审计。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会对相关人员的薪酬进行调整，限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

第三十条 其他规定：

(一) 因工作需要岗位发生变动的, 离任与接任者以任免通知确定的时间为准, 按月计算当年薪酬, 不足一个月的按一个月的标准计发;

(二) 在公司担任多项职务的高级管理人员, 按单项职务就高不就低的原则领取薪酬;

(三) 高级管理人员的个人所得税, 各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分以及国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分按照相关规定由公司代扣代缴;

(四) 公司高级管理人员薪酬在当年成本和以前年度结余的职工薪酬中列支, 薪酬总额纳入工资总额管理。

第三十一条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩, 董事会可依据考核结果对高级管理人员进行相应调整。

第三十二条 董事会依据中介机构报告和审计委员会审计情况对高级管理人员进行年度经营业绩考核, 如发现虚报业绩或有重大决策失误等情况, 董事会将视情节轻重予以处理。

第三十三条 当经营环境及外部条件发生重大变化时, 可由薪酬与考核委员会提议变更激励约束条件甚至终止该制度, 并报董事会批准, 可能的变化包括:

(一) 市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响。

(二) 公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等。

(三) 董事会或薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

第九章 附则

第三十四条 本制度未尽事宜, 按照有关法律法规、规章、规范性文件及《公司章程》执行。本制度与不时颁布的法律法规、规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》不一致的, 按有关法律法规、规章、规范性文件及修改后的《公司章程》的规定执行。

第三十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第三十六条 本制度由董事会负责解释。

深圳市科信通信技术股份有限公司

2026年4月