

广东安达智能装备股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东安达智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬、津贴管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等有关法律、法规、规章和规范性文件及《广东安达智能装备股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人（即财务总监）。独立董事在公司领取独立董事津贴，仅适用本制度中关于独立董事的相关内容。

第三条 公司董事及高级管理人员的薪酬水平应当与市场发展相适应，以公司经营规模和绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考核确定。董事、高级管理人员薪酬应遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配原则；
- （二）激励与约束并重原则；
- （三）个人薪酬与公司利益相结合原则。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

第四条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第五条 工资总额主要依据以下因素综合确定：

- （一）公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标；
- （二）行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；
- （三）公司人员编制及人力资源规划；
- （四）上一年度薪酬执行情况及调整需求。

第六条 公司人力资源部门是工资总额归口管理部门，负责编制公司当年工资总额预算及调整方案。

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讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司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。

第七条 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，明确薪酬确定依据和具体构成。

第八条 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和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成

第九条 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬：根据在公司任职的董事、高级管理人员履行相应职位工作职责所应得的基本薪酬；公司根据岗位职级、职能职责、履职能力结合行业薪酬水平等综合评价后确定、并适时调整。

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，由薪酬与考核委员会根据董事和高级管理人员岗位责任设立考

考核指标，并依据公司经营业绩，绩效指标完成情况进行考核分配。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（三）中长期激励收入：包括但不限于员工持股计划、股票期权、限制性股票等，具体方案由公司根据实际情况制定。

董事和高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，补充福利按公司的相关制度执行。

第十条 对于属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，公司可依照相关规定对其整体薪酬实行特殊的决定机制。其基本薪酬的核定、绩效薪酬的考核分配，以及中长期激励的授予与行使条件，可侧重于研发成果转化、关键技术突破及公司重大战略目标达成等维度，不强制与公司当期财务经营业绩挂钩。前述“高精尖缺”及顶尖稀缺技术人才的认定标准、人员名单及适用的特殊薪酬方案，由董事会薪酬与考核委员会负责专门评估并提出建议，依照法定权限提交董事会或股东会批准确认。

第十一条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴标准由公司股东会决定。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。

第四章 薪酬调整

第十二条 董事、高级管理人员的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进一步发展的需要。

第十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动为依据进行调整。

第五章 薪酬考核及责任追溯

第十四条 公司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。

第十五条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式。被考核对象在考核年度内发生违规、违纪或发生重要追责事项的，依规进行责任追溯。

第十六条 公司对董事、高级管理人员实施责任追究机制。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予通报批评、经济处罚、处分或者解聘职务等处罚。

第十七条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第六章 薪酬发放及止付追索

第十八条 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。

公司应当确定董事、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。

第十九条 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薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索程序：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、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 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。

第七章 附则

第二十二条 本制度自公司股东会通过之日起生效和实施，修改亦同。

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规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、法规和《公司章程》的规定执行，并立即修订，报公司股东会审议通过。

第二十四条 本制度解释权归属公司董事会。

广东安达智能装备股份有限公司

2026年4月24日