

深圳市优博讯科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市优博讯科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件以及《深圳市优博讯科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用公司董事和高级管理人员。高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及其他《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬水平参照同行业及同地区类似上市公司标准，并确保公开、公正、透明的原则；
- （二）薪酬水平与公司经营业绩和长远利益相结合，并与公司规模相适应的原则；
- （三）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （四）绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值分配原则；
- （五）激励与约束并重、奖惩对等的原则。

第二章 管理机构

第四条 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，内容包括但不限于确认依据、薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案；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管理；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。

第五条 公司董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会研究确定后，由董

事会报股东会审议批准，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。

高级管理人员的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会研究确定后，提交董事会审议批准后向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会具体执行公司董事薪酬方案的实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事和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，基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。绩效薪酬是与公司年度目标绩效和个人绩效考核指标完成情况相挂钩，与公司可持续发展相协调。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。

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。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第八条 公司董事薪酬（津贴）方案：

（一）公司对独立董事以及未在公司担任其他职务的外部董事，采用年度董事津贴的办法确定其报酬，津贴的标准由董事会制订方案，股东会审议通过。公司董事津贴每半年支付一次，除此以外不再另行发放薪酬；

（二）股东单位委派且未在公司担任具体管理职务的外部非独立董事，不领取董事津贴；

（三）兼任公司高级管理人员或者在公司任职的内部董事，不领取董事津贴，按照其担任的岗位以及公司薪酬体系和绩效考核体系综合考评后领取薪酬。

第九条 公司高级管理人员薪酬方案：

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定，基本薪酬以现金形式按月发放。

（二）绩效薪酬：与公司年度目标绩效和个人绩效考核指标完成情况相挂钩，与公司可持续发展相协调。

(三) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

第十条 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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，而董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬的发放

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬（津贴）为税前收入，需按规定缴纳的社会保险费、住房公积金、个人所得税等各项税费，应由个人缴纳部分，在支付时由公司代扣代缴。

第十三条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月平均发放，公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在当年年度报告披露和绩效评价后支付。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

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、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业的薪酬水平：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) 通胀水平：参考通胀水平，使薪酬的实际购买力保持在合理水平；

(三) 公司盈利状况：包括盈利能力、资产规模、资产质量等指标；

(四) 组织架构调整；

(五) 岗位调整或者职责变化。

第六章 薪酬的追索扣回

第十七条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下,评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第十八条 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。

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的,公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入:

- (一) 严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的;
- (二) 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;
- (三) 违反法律法规或者失职、渎职,导致公司出现重大决策失误、重大安全与责任事故、重大财务舞弊、重大风险事件等,给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的;
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 发生前条规定情形的,董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素,评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

第七章 附则

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度各条款与有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》有关规定不一致时,以相关规定为准;本制度未尽事宜,按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。