

# 深圳金信诺高新技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

(2026年4月)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳金信诺高新技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、法规、规范性文件以及《深圳金信诺高新技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《深圳金信诺高新技术股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》（以下简称“《董事会薪酬与考核委员会工作细则》”）的规定，结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、联席总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符，防止短期行为，促进公司的长期、稳定发展；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 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、决策流程等薪酬政策与方案。具体职责与权限详见公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，薪酬方案应明确薪酬确定依据和具体构成。

公司董事薪酬方案经董事会审议通过后，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。

薪酬与考核委员会提出的高级管理人员薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。如公司发生亏损，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。

**第六条** 董事和高级管理人员的绩效评价由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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第七条** 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。

**第八条** 薪酬与考核委员会负责对经董事会、股东会审议通过后的本制度执行情况进行监督。

**第九条** 公司人事部、财经中心、董事会办公室等相关职能部门配合董事会、股东会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬构成与标准

### 第十条 薪酬标准

(一) 独立董事：实行月度固定津贴制，领取独立董事津贴，津贴的标准由董事会结合行业、地区的薪酬水平以及本地区其他上市公司独立董事的津贴水平制定，股东会审议通过后实施。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

(二) 非独立董事：在公司兼任其他职务的非独立董事，按照其担任的具体岗位职务，根据公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取职务薪酬，不另领取董

事薪酬。

在公司未担任实际工作岗位的非独立董事，不在公司领取薪酬或者津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(三) 在公司兼任其他职务的非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬等组成，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50%。基本薪酬参照内外部薪酬水平，根据其在公司担任的具体管理职务、岗位职责、个人能力等综合因素确定，绩效薪酬以公司经营目标考核及董事、高级管理人员工作任务完成情况核定。

(四) 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等中长期激励收入，该等事项具体方案根据国家相关法律法规等另行确定。

(五) 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬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。

#### 第四章 薪酬发放

**第十一条** 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按月发放。

**第十二条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司相关薪酬管理制度执行。

**第十三条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，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。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬中扣除个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，将剩余部分发放给个人。

**第十五条** 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，按其实际任期和履职考核情况发放相应的薪酬或者津贴。董事、高级管理人员岗位变动的，从变动之日起，根据新岗位标准执行相应的薪酬或者津贴。新选举或者聘任的董事、高级管理人员的薪酬，自任职之日起按本制度的规定执行。

## 第五章 薪酬调整

**第十六条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司进一步发展需要。

**第十七条** 公司可根据公司经营效益、市场薪酬水平变动情况以及公司经营发展战略等，按程序不定期对公司董事和高级管理人员薪酬标准进行调整。公司董事、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：通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，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) 通货膨胀水平；

(三) 公司实际经营状况；

(四) 组织结构调整；

(五) 岗位调整或者职责变化；

(六) 董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

**第十八条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

## 第六章 薪酬追索

**第十九条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或者不予发放，或者追回已发放的部分或者全部薪酬：

(一) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或者被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员的；

(二) 严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；

(三) 公司董事会认定该名董事、高级管理人员严重违法、违反法律法规、规范性文件以及《公司章程》的情形。

**第二十条** 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（如有）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（如有），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（如有）进行全额或者部分追回。

## 第七章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第二十三条** 本制度由公司董事会审议通过以后，报公司股东会审议通过之日起生效实施。

深圳金信诺高新技术股份有限公司

2026年4月