

福州达华智能科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步规范福州达华智能科技股份有限公司（以下简称“达华智能”或“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》《薪酬福利管理制度》的有关规定，结合公司战略发展和实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员，不在公司领取薪酬的董事除外，主要包括：

（一）独立董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与其所受聘的公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（二）非独立董事，是指除独立董事外，在董事会中任职的董事。

（三）高级管理人员，是指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》认定的其他高级管理人员等。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）竞争力原则：薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；

（三）短期薪酬与中长期激励相结合原则：建立短期与中长期相结合的长效机制，促使董事、高级管理人员个人利益与企业长远健康发展紧密联系；

（四）激励约束并重原则：薪酬分配与考核、奖惩、激励机制挂钩，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。

第二章 管理机构及职责

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并应予以充分披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规相关规定以及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

董事和高级管理人员绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，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。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 公司人力资源部、财务管理中心等相关部门配合薪酬与考核委员会，进行公司董事、高级管理人员的薪酬方案的具体实施。

第三章 工资总额决定机制

第七条 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，根据公司经济效益和经济目标决定增长范围、增长幅度等，进而决定当年预算总额。

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第八条 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。

第四章 薪酬结构及标准

第九条 董事、高级管理人员薪酬发放范围：

（一）独立董事由公司发放董事津贴，津贴标准由董事会制订方案，经股东会审议批准后执行；

（二）不在公司任职的非独立董事不领取薪酬。

(三) 在公司任职的非独立董事和高级管理人员按照其所担任的管理职务领取薪酬。

第十条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬标准以公司经营状况和绩效考核情况为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标等进行综合考核确定。薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等组成，其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的 50%。

(一) 基本薪酬：基本薪酬是年度基本收入，结合其岗位责任、承担风险及同行业市场薪酬水平确定，具有相对稳定性，按月发放。

(二) 绩效薪酬：公司董事、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。

(三) 中长期激励：是与中长期考核评价结果相联系的收入，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、任期激励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，由公司董事会根据实际情况制定激励方案，并由股东会审议通过后执行。

董事津贴、通讯补贴、交通补贴、餐补、电脑补贴等其他津贴，按相关制度标准确定。

第五章 薪酬发放、止付与追索

第十一条 薪酬均为税前金额，由公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险及住房公积金等个人应承担部分后发放。

第十二条 董事、高级管理人员在任职期间发生岗位变动或离职的，按其实际任职时间及绩效完成情况结算薪酬。

薪酬结算须在办理完毕全部离职交接手续后启动，薪酬结算日一般为办理完毕全部离职手续之日所属的考勤周期，并于该周期的公司统一发薪日发放。

第十三条 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。

第十四条 公司董事、高级管理人员违反勤勉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等，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。

第六章 薪酬调整

第十五条 公司的薪酬体系应服务于战略发展，并可根据以下因素进行调整：

- （一）公司经营业绩与效益变化；
- （二）行业市场薪酬水平的变动；
- （三）公司组织结构与发展战略的调整；
- （四）国内宏观经济环境（如通胀水平）的变化；
- （五）董事会或薪酬与考核委员会认为必要的其他情形。

第七章 附则

第十六条 本办法未尽事宜，依据国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本办法与国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或《公司章程》的有关规定不一致的，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第十七条 本办法由公司董事会制定、修改和解释。

第十八条 本办法自公司股东会审议通过之日起施行。

福州达华智能科技股份有限公司

二〇二六年四月二十八日