

# 广州信邦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** 为了进一步完善广州信邦智能装备股份有限公司（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》《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《广州信邦智能装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

（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、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（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）责、权、利统一原则，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；

（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** 董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案，并向股东会说明。

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。

**第五条** 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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、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）法律法规和《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者未完全采纳的，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。

**第六条** 公司人力行政部、财务部、证券部配合董事会、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，根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准，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百分之五十。

**第八条** 董事薪酬或津贴

(一) 内部董事：在公司担任除董事外其他具体职务的非独立董事，根据其在公司所担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬；

(二) 外部董事：不在公司担任除董事外其他具体职务的非独立董事不在公司领取任何薪酬，但经股东会另行批准的薪酬方案除外；

(三) 独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行，除此之外不再另行发放薪酬。

#### **第九条 高级管理人员薪酬**

(一) 高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。公司高级管理人员薪酬由基本薪酬和年度绩效薪酬构成。

(二) 基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，年度绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础。

### **第四章 薪酬发放及止付追索**

**第十条** 独立董事的津贴按年度发放。

**第十一条** 公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬或津贴发放时间、方式根据公司执行的薪酬与绩效考核管理制度确定。

其中非独立董事、高级管理人员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，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，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，公司有权减少或者不予发放其当年未发放的绩效薪酬、中长期激励收入或者津贴：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十五条** 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。人力资源部会同董事会及下设薪酬与考核委员会可根据本制度适时调整公司薪酬体系。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。

**第十七条** 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：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，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) 公司盈利状况;
- (三) 组织结构调整;
- (四) 岗位调整或职责变化;
- (五) 个人绩效考核结果。

**第十八条** 经公司董事会及下设薪酬与考核委员会审批同意，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

## **第六章 附则**

**第十九条** 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责修订和解释。

**第二十一条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。