

智度科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬考核制度



第一章 总则

第一条 为保障智度科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员依法履行职责，建立科学有效的激励与约束机制，同时健全公司薪酬与考核管理体系，进一步明确董事及高管人员的薪酬与考核等事项，促进公司健康、持续、稳定发展，公司董事会特制定本制度。

第二条 本制度所适用对象：

- （一）在公司担任董事的人员；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、董事会秘书、副总经理、财务总监等。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- （二）薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （三）薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）薪酬与权、责、利相结合的原则；
- （五）激励与约束并重的原则。

第四条 公司相关薪酬考核机构可根据以下情况对董事及高级管理人员的薪酬作相应调整，调整的依据包括：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司实际经营状况；
- (五) 组织架构调整、职位、职责变化。

第五条 本制度所指的薪酬是指公司董事及高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入。

第二章 薪酬与考核的确定权限

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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者讨论其报酬时，该董事应当回避。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 公司人力资源部门为董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责日常工作联络和会议组织等工作。

第三章 董事及高级管理人员的薪酬结构及发放方式

第八条 董事及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构成，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百分之五十。中长期激励视公司经营情况和相关政策组织实施。

董事及高级管理人员的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。

第九条 薪酬结构的核定原则及发放

(一) 独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务且未实际承担公司经营管理责任和工作的非独立董事）：

独立董事享有固定董事津贴，津贴经股东会审议确定标准后按月度发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；外部董事不在公司领取津贴。独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会产生的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 内部董事：

指在公司担任除董事外的其他职务或实际承担公司经营管理责任和工作的董事。结合其岗位对应的薪酬与考核管理办法，并按照本制度的相关规定执行，不再另行领取董事津贴。董事长实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，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百分之五十。基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。绩效薪酬以其年度指标为考核基础，根据公司实现效益情况及其指标完成情况评定。中长期激励视公司经营情况和相关政策组织实施。

(三) 高级管理人员：

高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，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百分之五十。基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固

定指标给定，按固定薪资逐月发放。绩效薪酬以其年度目标为考核基础，根据公司实现效益情况及其目标完成情况核定。中长期激励视公司经营情况和相关政策组织实施。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十条 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。

公司如果发生亏损，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。

第十一条 当业务政策出现重大变化或公司经营业绩出现大幅波动导致董事及高级管理人员薪酬水平明显有失公允的情况时，可视情况对其绩效薪酬进行相应调整。

第四章 薪酬的考核与实施程序

第十二条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十三条 考核年度结束并在公司年度财务报表完成后，由总经理结合各自年度目标完成情况对副总经理、财务总监等高级管理人员提出考核意见，再由董事会薪酬与考核委员会结合上述考核意见进行绩效评价；由董事会薪酬与考核委员会参照公司的经营状况及各自年度目标完成情况对内部董事、总经理进行绩效评价。

结合上述绩效评价结果和公司实现效益情况，人力资源部门计算上述人员的绩效薪酬，提交财务部复核，经董事会薪酬与考核委员会审核后，以书面形式向公司董事会报备。

董事会薪酬与考核委员会会议讨论有关委员会成员的绩效评价或薪酬的议题时，当事人应回避，议题经剩余全体委员的过半数通过。

第十四条 公司人力资源部门协助董事会薪酬与考核委员会组织对董事及高级管理人员的目标完成情况进行月度监测，作为年度绩效考核的参考。相关人员如对董事会薪酬与考核委员会的考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，由董事会薪酬与考核委员会作出处理；如对董事会薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，董事会作出的决定为最终决定。

第十五条 公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露且绩效评价完成后予以支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第五章 约束机制

第十六条 董事及高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放年度绩效薪酬：

- (一) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事或高级管理人员的；
- (二) 违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；
- (三) 受到公司严重警告或者行政记大过及以上处分；
- (四) 违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；
- (五) 公司发生重大安全事故，严重污染环境的；
- (六) 董事及高级管理人员由于个人原因擅自离职的。

第十七条 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。

第十八条 董事及高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十九条 其他规定

(一) 因工作需要岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按月计算当年薪酬；

(二) 董事及高级管理人员的个人所得税按照税法规定由财务部代扣代缴。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《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、规范性文件相抵触时，董事会应立即对本制度进行修订。在未修订前，如果本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制订和解释。

第二十二条 本制度自股东会审议通过后生效。

智度科技股份有限公司

2026年4月