

# 深圳市信宇人科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳市信宇人科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律、法规及规范性文件以及《深圳市信宇人科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等经董事会审议通过的高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）遵循公平、竞争的原则，以市场为导向，体现薪酬与公司规模和业绩目标关联的原则；
- （二）遵循责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （三）遵循公司长远发展目标，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）遵循激励与约束并重的原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、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公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬管理制度执行情况进行监督。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

**第六条** 公司人力资源部、财务中心、董事会秘书办公室等相关部门配合董

事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的结构与标准

#### 第七条 董事和高级管理人员薪酬结构：

（一）内部董事和高级管理人员：内部董事是指在公司（包含控股子公司）担任实际工作岗位的非独立董事，包括兼任高级管理人员的非独立董事和职工代表董事。内部董事和高级管理人员薪酬包括根据其在公司担任的实际工作岗位职务，按照公司薪酬标准与绩效考核领取的薪酬以及股权激励、员工持股计划等中长期激励措施和其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等中长期激励收入。

（二）外部董事：外部董事是指不在公司担任除董事外其他实际职务的非独立董事。外部董事在公司领取固定董事津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）独立董事：独立董事是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。独立董事在公司领取固定独立董事津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事津贴标准每一年度由公司薪酬与考核委员会提出建议，经董事会审议后提交股东会确定。

**第八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、其他津贴和中长期激励收入等组成。其中：基本薪酬为结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平、履职情况等因素确定；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，且需保留一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第九条** 前述薪酬或津贴均为税前金额，涉及的个人所得税、社会保险费用、住房公积金以及其他需由个人承担的部分款项由公司统一代扣代缴。

### 第四章 薪酬的管理

**第十条** 独立董事津贴按月发放；公司非独立董事、高级管理人员的薪酬的发放按照薪酬与绩效考核管理相关规定执行。

**第十一条** 公司董事和高级管理人员津贴因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

**第十二条** 董事和高级管理人员因行使职权、参加培训等发生的相关差旅费用及其他合理费用由公司据实报销。

**第十三条** 董事薪酬标准的调整由公司董事会审议并经股东会审议通过后实施。高级管理人员薪酬标准的调整由公司董事会审议通过后实施。

**第十四条** 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据包括：

（一）同行业、同地区薪资水平：通过市场公开的薪资数据，收集同行业、同地区的薪资数据并汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以保持薪酬的实际购买力水平作为公司薪酬调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整及岗位变动。

**第十五条** 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。

**第十六条** 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。

**第十七条** 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 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度如与法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，按法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修订亦同。