

珠海市智迪科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，依据《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、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- (一) 公司董事，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事；
- (二) 公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监；
- (三) 《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考市场薪酬水平；
- (二) 体现责、权、利对等的原则，薪酬与岗位价值、履职责任、个人绩效相匹配；
- (三) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- (四) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、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是负责董事、高级管理人员的薪酬与考核的专门管理机构，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，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、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。公司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。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。

第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的研究、制定及具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司董事薪酬

(一) 独立董事采取固定津贴。津贴的标准结合公司所处行业、地区发展水平及公司实际经营状况制定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

(二) 在公司担任具体职务或承担经营管理职能的非独立董事（含职工代表董事），按照其在公司担任的具体职务、工作年限和工作职责，根据公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，薪酬标准按第九条执行，不另行领取董事津贴。

第八条 高级管理人员如在公司兼任其他职位的，薪酬标准按第九条执行，该薪酬为其全部职务的薪酬总额。

第九条 公司非独立董事（含职工代表董事）及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（如有）、福利补贴等组成，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%。

(一) 基本薪酬：根据其在公司担任的具体管理职务、岗位职责、个人能力以及同行业相关岗位的薪酬水平确定。

(二) 绩效薪酬：包括月度绩效薪酬与经营绩效奖励两部分。

月度绩效薪酬：根据公司相关制度与个人工作表现确定，按照一定的比例或标准每月发放。

经营绩效奖励：根据公司相关业绩指标达成情况以及个人工作表现确定。

(三) 中长期激励收入：公司可以根据经营情况和市场情况，采取中长期激

励措施，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及中长期专项奖金等，具体方案根据相关法律法规由公司另行确定。

（四）福利补贴：社会保险等法定福利及补贴由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行；其他福利及补贴，按照公司内部相关制度执行。

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。

第十条 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。

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 薪酬的发放和管理

第十一条 在公司领取薪酬的非独立董事（包括职工代表董事）及高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴由股东会审议通过后执行，按月发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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、公积金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。

第十五条 在公司领取薪酬的董事及高管人员因故请事假、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。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位调整或职务变化。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、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、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责制定、解释及修改。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

珠海市智迪科技股份有限公司董事会

二〇二六年四月