

深圳市亿道信息股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二五年十一月

深圳市亿道信息股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善深圳市亿道信息股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展。根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》和《深圳市亿道信息股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事包括公司非独立董事（包括职工代表董事）及独立董事。本制度所称高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，其薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则；
- （二）体现责权利对等的原则；
- （三）体现公司长远利益的原则；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 管理机构

第四条 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公司高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司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。

第六条 公司人力资源部、财务部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具体实施。

第三章 薪酬构成及标准

第七条 公司独立董事及不在公司担任其他职务的非独立董事实行年度独立董事津贴/非独立董事津贴，其他董事、高级管理人员的薪酬实行年薪制。

第八条 独立董事薪酬实行独立董事津贴制，独立董事津贴每季度发放一次，公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员，按其所在的岗位及所担任的职位领取相应的薪酬。年度薪酬确定依据：按其岗位性质，根据其在经营、管理过程中所担任的相关职务，以及在实际工作中的工作绩效、履职能力和责任目标完成情况，并结合公司的经营业绩综合确定。

第十条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中：基本薪酬固定发放，绩效薪酬按考核结果发放。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。

第十一条 在公司担任多项职务的高级管理人员，只能按薪酬最高的单项职务领取相应薪酬。

第十二条 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。

上市公司应当确定董事、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。

上市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。

第四章 薪酬的发放和管理

第十三条 董事和高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部薪酬制度

确定及执行。

第十四条 公司发放的董事及高级管理人员的薪酬均为税前金额。

第十五条 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绩效薪酬并予以发放。

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 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生以下任一情形的，公司有权减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（二）严重失职或者滥用职权的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 附 则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、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》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施,修改时亦同。