

# 深圳国华网安科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范深圳国华网安科技股份有限公司（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，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《公司章程》等规定，制定本制度。

**第二条** 适用本制度的董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括公司独立董事及非独立董事。

**第三条** 适用本制度的高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及其他由董事会聘任并确认的履行重要经营管理岗位工作的人员。

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩和股东利益相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力的原则；
- (二) 按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (三) 与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (四) 短期与长期激励相结合的原则；
- (五) 公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理

**第五条** 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高级管理人员的薪酬方案。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会承担如下职责：

- (一) 负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案；

(二) 负责审查公司董事(除独立董事)、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核;

(三) 负责监督公司董事、高级管理人员薪酬制度的执行情况。

**第七条** 公司人力资源部门、财务部门负责薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准及发放

**第八条** 根据董事、高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

- (一) 独立董事：按股东会审议通过的薪酬方案，领取独立董事津贴；
- (二) 其他董事：由股东会审议确定是否发放董事薪酬、董事薪酬标准；
- (三) 高级管理人员：实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。

高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考核，按月度发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

兼任公司高级管理人员的董事，按高级管理人员薪酬标准执行。

**第九条** 经公司董事会审议通过，可以另行为专门事项设立专项奖励或惩罚。

**第十条** 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。

**第十一条** 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，应依法交纳个人所得税。

### 第四章 约束机制

**第十二条** 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形，公司可以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监会予以行政处罚的；
- (二) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

- (三) 严重损害公司利益的;
- (四) 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的;
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 附 则

**第十三条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及本公司章程等有关制度执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及本公司章程等有关制度不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及本公司章程等制度为准。

**第十四条** 本制度由公司董事会负责解释、修订。

**第十五条** 本制度自公司董事会审议通过之日起执行。

二〇二五年十二月