

广东奥飞数据科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步提高广东奥飞数据科技股份有限公司（以下简称“公司”）管理水平，充分调动董事及高级管理人员的积极性和创造性，建立和完善激励约束机制，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《中华人民共和国公司法》《广东奥飞数据科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，在充分考虑公司发展战略、实际情况和行业特点的基础上，制定本制度。

第二条 本制度所称董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员；高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬遵循以下原则：

- （一）责权利对等及按绩取酬的原则；
- （二）薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符的原则；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

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、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。股东会授权公司董事会对董事及高级管理人员进行年度薪酬的审议确认。

第五条 公司相关具体职能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 薪酬的确定

第六条 公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，按月发放（按月发放标准为年度固定津贴的1/12），除此以外不再享受公司其他收入、社保待遇等。独立董事的津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提议，经董事会及股东会审议通过后执行。

第七条 非独立董事按照其所兼任的高级管理人员或其他职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬，不在公司担任经营管理职务及不承担经营管理职能的董事领取董事津贴，津贴标准按照公司董事会及股东会审议通过的标准执行。

第八条 公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基础薪酬、绩效年薪、奖金、长期激励四部分组成：

（一）基础薪酬按照其在公司内部担任的职务，根据岗位责任等级、能力等级确定，每月发放。

（二）绩效年薪以公司年度经营目标和个人年度绩效考核目标指标完成情况为考核基础。

（三）奖金是指超额完成当年经营目标或对当年度经营工作作出特殊贡献时给予高级管理人员的奖励。

（四）公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第四章 绩效考核

第九条 薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标及各高级管理人员所分管的工作范围制定公司高级管理人员的年度绩效考核目标。

第十条 每个会计年度结束后，薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标完成情况及各高级管理人员绩效考核目标指标完成情况，对高级管理人员进行绩效考核和评价，并根据考核结果发放绩效年薪和奖金。

第十一条 考核期内，高级管理人员在任职期间, 出现以下情况中的任何一种, 则不予发放绩效年薪和奖金：

（一）严重违反公司规定，给公司造成重大损失和不良影响的；

（二）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被深圳证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）存在其他违法违规行为。

第五章 薪酬发放

第十二条 公司独立董事津贴依照国家和公司的相关规定发放，由公司代扣代缴个人所得税。

第十三条 公司非独立董事和高级管理人员基本年薪按月发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。绩效年薪和奖金根据薪酬与考核委员会的年度绩效考核评定结果发放。

第十四条 高级管理人员在薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。

第六章 薪酬调整

第十五条 公司根据经营效益情况、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。

第七章 附 则

第十六条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规和《公司章程》等规定执行。本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十七条 本制度的解释权归属于公司董事会薪酬与考核委员会。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改亦同。

广东奥飞数据科技股份有限公司

2025年8月