

广州华立科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善广州华立科技股份有限公司（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》《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》《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、法规及《广州华立科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事（含独立董事）、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）坚持效率与公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）坚持激励与约束原则，建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬分配机制，充分调动工作积极性，增强企业发展活力；

（三）坚持分类分级管理原则，以落实岗位职责为重点，薪酬管理、综合考核与分类管理相结合，薪酬收入水平与岗位职责等紧密相关；

（四）坚持长远发展原则，薪酬制度与公司持续健康发展的目标相符。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

第四条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬考核与监督的专门机构，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬管理制度，报董事会审批。

第六条 董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，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，明确薪酬确定依据和具体构成，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、深圳证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

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。

第七条 公司人力资源部、财务中心、证券部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司相关薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的结构与调整

第八条 董事、高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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。

第九条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、公司非独立董事同时为高级管理人员或在公司（含子公司）担任其他工作职务的，薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和非独立董事津贴等组成，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%。

2、非独立董事不在公司担任除董事之外其他工作职务的，在公司领取非独立董事津贴。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制。津贴标准及发放形式由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行。公司独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

第十条 公司董事的薪酬方案，须提交股东会审议通过后方可实施，并予以披露。公司高级管理人员的薪酬方案，须提交公司董事会审议通过后方可实施，向股东会说明，并予以充分披露。

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。公司如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年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资调整的参考依据；

（三）公司经营状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十二条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十三条 董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效考核为重要依据，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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十四条 独立董事的津贴按年度发放。

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家有关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项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。

第十六条 公司的董事、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奖金并予以发放。

第十七条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效奖励：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）因重大违法、违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或公开认定为不适合担任董事、高级管理人员，或因失职、渎职导致重大决策失误给公司造成严重影响的。

第五章 薪酬的止付追索

第十八条 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。

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。

第十九条 公司董事会薪酬与考核委员会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。

第六章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度经股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

第二十二条 本制度由公司董事会修订和解释。

广州华立科技股份有限公司

【2026】年【4】月