

珠海全志科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善珠海全志科技股份有限公司（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、高级管理人员的积极性和创造性，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》《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、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考外部薪酬水平；
- （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，与公司可持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重的原则，薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。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。

第五条 薪酬方案的审批权限如下：

- （一）公司董事的薪酬（津贴）方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准；
- （二）公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董

事会审议批准后实施。

第三章 薪酬标准与发放

第六条 公司董事薪酬与津贴标准：

（一）公司独立董事实行固定津贴制度，领取独立董事津贴。津贴的标准由董事会结合行业、地区的薪酬水平以及本地区其他上市公司独立董事的津贴水平制定，股东会审议通过后实施，按月发放。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担；

（二）不在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴；

（三）董事长及在公司兼任高级管理人员或其他职务的非独立董事，参照高级管理人员的薪酬结构和标准执行。

第七条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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百分之五十，其中：

（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、市场薪资行情等综合要素确定；

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩达成情况挂钩，结合个人年度绩效评价等综合确定；

（三）中长期激励收入：公司根据经营情况，可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励计划或员工持股计划等激励机制。

第八条 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。

第九条 董事和高级管理人员的津贴、薪酬标准，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）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（津贴）并予以发放。

第四章 薪酬止付追索

第十一条 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。

第十二条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少、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：

- (一) 因违反义务给公司造成损失的；
- (二) 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。

第五章 附则

第十三条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如本制度与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件和《公司章程》相抵触时，以有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修订时亦同。

珠海全志科技股份有限公司

二〇二六年三月