# 广州通则康威科技股份有限公司

# 董事、高级管理人员薪酬管理制度

广东 广州

二〇二六年十一月

# 广州通则康威科技股份有限公司

# 董事、高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章　总　则

**第一条** 为进一步完善广州通则康威科技股份有限公司（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，规范薪酬确定、考核、支付与追索，公司根据《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》《上市公司独立董事管理办法》等相关法律、法规、规章、规范性文件和《广州通则康威科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度所称董事包括公司非独立董事（含职工代表董事）、独立董事。

本制度所称高级管理人员是指公司的总裁、副总裁（含常务副总裁）、财务总监、董事会秘书以及经董事会决议确认为公司高级管理人员的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）绩效导向原则，薪酬与公司经营业绩、个人履职贡献紧密挂钩；

（二）激励与约束统一原则，薪酬与岗位职责、经营风险、责任承担相匹配；

（三）市场化适配原则：薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；

（四）公平公正原则，标准公平、程序公开、分配公正；

（五）短期激励与中长期激励相结合原则，兼顾公司当期业绩与可持续发展；

（六）依法合规原则，严格遵守监管要求，履行决策与信息披露义务。

公司应当结合行业水平、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。

## 第二章　薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以

及初步确定薪酬分配的管理机构，在董事会的授权下，负责制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事和高级管理人员履职情况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。公司人力资源部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事和高级管理人员薪酬方案的制订与实施。

**第五条** 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，明确薪酬确定依据和具体构成，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。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。

公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，明确薪酬确定依据和具体构成，经公司董事会审议批准，并向股东会说明，并予以充分披露。

## 第三章　薪酬标准、方案和发放

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）独立董事

参照《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事一定的固定津贴。按《中华人民共和国公司法》和《公司章程》相关规定，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事（包括职工代表董事）、高级管理人员

公司非独立董事、高级管理人员的年薪由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。董事长绩效薪酬结合公司年度经营指标、年度绩效考核完成情况等因素综合评定。其他非独立董事、高级管理人员按在公司担任的具体管理职务，参照同行业同类型岗位薪酬水平，按公司年度薪酬方案及业绩指标达成情况、考核情况领取薪酬。

上述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。

**第七条** 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，根据公司经济效益和经济目标决定增长范围、增长幅度等，进而决定当年预算总额。

**第八条** 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。

公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

**第九条** 待条件成熟时，公司可依法定程序实施股权激励计划、股票期权等长效激励机制，对公司发展过程中做出持续性重要贡献的高级管理人员给予中长期回报和奖励。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴，基本薪酬按月发放。

公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内离职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

## 第四章　薪酬调整

**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。

**第十二条** 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；

（二）通胀水平；

（三）公司经营效益情况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

## 第五章　薪酬的止付追索

**第十三条** 公司建立董事、高级管理人员薪酬止付与追索机制。

**第十四条** 出现下列情形之一，公司有权减少、停止支付未支付的绩效薪酬及中长期激励，并对相关期间已支付部分全额或部分追回：

（一）任职期间给公司造成重大经济损失或重大不良影响；

（二）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述；

（三）违反忠实勤勉义务，损害公司利益；

（四）对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错；

（五）被证券交易所公开谴责、认定为不适当人选或被监管部门行政处罚；

（六）董事会认定的其他严重违规情形。

**第十五条** 薪酬止付与追索事项由薪酬与考核委员会审议并提出建议，报董事会批准后执行。涉及董事的，须提交股东会审议批准。

## 第六章 附 则

**第十六条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与届时有效的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按届时有效的法律、法规和《公司章程》的规定执行，并应当及时修改本制度。

**第十七条** 本制度解释权归属公司董事会。

**第十八条** 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施。

广州通则康威科技股份有限公司

2026 年 11 月