

广州华立科技股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善广州华立科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事与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、监事及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、监事与高级管理人员包括：公司董事（含独立董事）、监事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

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 薪酬管理机构

第四条 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、监事、高级管理人员薪酬管理制度，报董事会、监事会审批。

第五条 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。

第六条 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 薪酬的构成及确定

第七条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬构成包括基本薪酬和绩效薪酬。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以基本薪酬为基准，根据公司经营情况及个人年终考核结果确定。

第八条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬和非独立董事津贴管理执行。

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责和非独立董事津贴确定。

3、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大会审议通过后执行。公司独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

第九条 监事会成员薪酬：

（一）非职工代表监事不在公司担任除监事之外其他工作职务的，在公司领取监事津贴；

(二) 非职工代表监事同时在公司担任工作职务的,按其工作岗位和监事津贴领取薪酬;

(三) 公司职工代表大会选举产生的职工代表监事,按照其所担任的工作岗位和监事津贴领取薪酬。

第十条 公司董事、监事的薪酬方案,须提交股东大会审议通过后方可实施。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。

第四章 薪酬的发放与管理

第十一条 董事会薪酬与考核委员会负责组建考核小组对公司高级管理人员进行绩效考核。

第十二条 独立董事的津贴按年度发放。

第十三条 公司内部任职的董事、监事及高级管理人员的基本薪酬按月发放,绩效薪酬根据年终考核结果发放。

第十四条 公司董事、监事及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。

第十五条 公司的董事、监事及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。

第十六条 董事、监事及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、监事及高级管理人员，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 薪酬调整

第十七条 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。

第十八条 公司董事、监事及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) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

第六章 附 则

第十九条 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。

第二十条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议通过之日起生效，修订时亦同。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。

广州华立科技股份有限公司

【2024】年【04】月