

广东富信科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东富信科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立与科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等法律法规、规范性文件及《广东富信科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括：

- （一）公司董事（包括独立董事）；
- （二）在公司任职的所有高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬的确定及构成

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，负责董事、高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构。

第五条 公司财务部门、人力资源部门等相关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 公司董事的薪酬方案，须提交股东会审议通过后方可实施。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

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。高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

董事会或董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其薪酬时，该董事应当回避。

第七条 公司董事薪酬构成：

（一）独立董事：公司独立董事领取固定的独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，定期发放，除此以外不再另行发放薪酬。

（二）非独立董事：在公司担任专职工作的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务，并按照公司相关的薪酬与绩效考核管理制度考核后领取薪酬，不再领取董事津贴；不在公司担任专职工作的非独立董事，按照公司独立董事津贴标准领取薪酬。

第八条 公司高级管理人员依据其在公司担任的具体职务与岗位责任，按照公司相关的薪酬与绩效考核管理制度考核后领取薪酬。

第九条 根据公司的经济效益情况及市场水平的变化，薪酬与考核委员会可根据程序对董事及高级管理人员的薪酬标准提出相应的调整方案。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；

（五）董事、高级管理人员岗位及职级等具体情况。

第十条 经公司股东会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第三章 薪酬的发放与管理

第十一条 董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

第十二条 董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十三条 董事、高级管理人员领取的薪酬均为税前金额，其所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

第十四条 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并予以发放。

第十五条 董事、高级管理人员在工作中出现重大失误，或者在其分管业务范围内发生重大安全事故或违法违规行为，给公司造成损失的，应当根据造成损失的程度，扣减相应绩效薪酬直至不予发放，已经发放的，公司有权追索。

第十六条 董事、高级管理人员的绩效薪酬以绩效评价为重要依据。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并由薪酬与考核委员会在每个经营年度和考核周期结束后将董事、高级管理人员考核结果和薪酬分配情况向董事会报告。

第十七条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第四章 其他激励事项

第十八条 公司可实施股权激励计划对非独立董事及高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十九条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。若在实施股权激励计划时，根据本制度实施的绩效考核与相关法律、法规有冲突时，董事会应当自行或授权薪酬与考核委员会根据法律、法规的要求对有冲突的部分进行变更。

第二十条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第五章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜或与现行法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》等有关规定不一致的，依照现行法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》等有关规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责制定、修改并解释。

第二十三条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

广东富信科技股份有限公司

2025 年 10 月 24 日