

广州中望龙腾软件股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

广州中望龙腾软件股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广州中望龙腾软件股份有限公司（以下简称“公司”）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》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《广州中望龙腾软件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的全体高级管理人员。

第二章 薪酬的构成和确定

第三条 公司建立薪酬管理制度，包括工资总额决定机制、高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容。

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、专项奖金及其他福利等组成，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。

公司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。

第四条 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、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。

第五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第三章 工资总额决定机制

第六条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额。

公司应当结合经济形势、行业发展水平、公司经营情况合理确定公司的工资总额，在追求企业健康发展的过程中努力实现公司发展与员工个人发展的和谐统一。

第七条 工资总额主要依据以下因素综合确定：

- （一）公司年度经营目标完成情况，包括营业收入、净利润等核心财务指标；
- （二）公司行业地位、经营规模及发展阶段；
- （三）行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；
- （四）公司人员编制及人力资源规划；
- （五）上一年度薪酬执行情况及调整需求。

第八条 高级管理人员的工资总额除遵循本制度第七条的规定外，还需适用以下规定：

- （一）同行业、同地区、同规模上市公司高级管理人员工资总额及薪酬水平对标情况；
- （二）高级管理人员整体履职评价结果；
- （三）公司认为应当适用的其他因素。

第九条 公司可以根据年度经营目标完成情况、行业薪酬水平变化、监管政策调整及公司战略优化等因素，对高级管理人员工资总额进行调整。

第四章 薪酬的管理

第十条 公司高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第十一条 公司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。

第十二条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十三条 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。

第十四条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第五章 附则

第十五条 本制度经公司董事会审议批准后生效。

第十六条 本制度未尽事宜，参照国家法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与国家最新颁布的法律、法规和规范性文件的有关规定或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，应按照国家有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的有关规定对本制度进行修订

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

广州中望龙腾软件股份有限公司

二〇二六年四月二十三日