

绿盟科技集团股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范绿盟科技集团股份有限公司(以下简称公司)董事和高级管理人员的考核和薪酬管理,建立有效的激励与约束机制,充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性,实现股东、公司、董事和高级管理人员之间利益协同,公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《绿盟科技集团股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的有关规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则:

(一) 公平原则:收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时兼顾市场薪酬水平;

(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:薪酬发放与考核、奖惩挂钩、激励机制挂钩。

第四条 公司董事和高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考,结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

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、业务一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,保障基层岗位薪酬水平与企业发展同步改善。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和高级管理人员的薪酬政策与方案;制定董事和高级管理人员的考核标准;对公司董事、高级管理人员

履职情况进行年度考核；对本制度的执行情况进行监督。

第六条 董事薪酬方案由股东会决定，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。

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。

第七条 公司人力资源管理中心、财务管理中心配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬管理方案的具体实施。

第三章 薪酬标准和方案

第八条 公司董事薪酬遵循以下原则：

（一）独立董事：根据《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，独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议决定，按月支付，除此以外不再另行发放薪酬。根据《公司法》《公司章程》等相关规定，独立董事行使职责时所需的合理费用，由公司承担；

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：根据其在公司担任的具体职务或者职工身份，按照公司相关年度薪酬方案考核后领取基本薪酬和绩效奖金，不另行发放董事津贴；未兼任公司其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，不领取津贴或者福利待遇。

第九条 公司高级管理人员薪酬根据其在公司担任的具体管理职务，按照公司相关年度薪酬方案考核后领取薪酬。

第十条 公司董事和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 50%。

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和工作能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：与公司经营目标和个人绩效相挂钩。根据公司年度经营计划工作目标及其个人履职情况，定期进行综合考核后发放；

（三）中长期激励收入：是与公司中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等。具体方案由公司另行制定。

第十一条 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。

第十二条 公司董事和高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额,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。

- (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) 国家或者公司规定的其他应由个人承担的部分。

第四章 薪酬调整

第十三条 公司董事和高级管理人员的薪酬方案应为公司的经营战略服务,并随着公司经营状况的实际变化进行适当的调整,以适应公司长期稳定发展需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略或者组织结构调整等方面。

第五章 薪酬止付追索

第十五条 董事和高级管理人员任职期间,出现下列情形之一的,可给予降薪或者不予发放绩效奖金:

- (一) 严重违反公司各项规章制度;
- (二) 严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的;
- (三) 违反法律法规或者失职、渎职,导致重大决策失误、重大安全责任事故,给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的;
- (四) 离开本职岗位、不再具备董事或者高级管理人员资格,或者无法履行相应职责的。

第十六条 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。

第十七条 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者部分追回。

第六章 附则

第十八条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第十九条 本制度未尽事宜或者本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

绿盟科技集团股份有限公司

2026年4月