

# 广州毅昌科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善广州毅昌科技股份有限公司（以下简称“公司”）董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》等有关法律、法规及《广州毅昌科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括经理、副经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**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，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责权利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相匹配；
- （三）长远发展原则，体现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，体现薪酬发放与考核结果、奖惩机制、激励机制挂钩。

### 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负责制定董事与高级管理人员的薪酬方案。公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

**第五条** 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。董事会应当向股东会报告董事会履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成与发放

**第七条** 公司董事的薪酬构成与发放：

（一）独立董事的薪酬实行年度津贴制，津贴的标准由董事会制订方案，股东会审议通过。独立董事的津贴以现金形式按月发放。

（二）非独立董事：

1. 董事长采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴的标准由董事会制订方案，股东会审议通过。独立董事的津贴以现金形式按月发放。

2. 未兼任公司高级管理人员或者其他职务的董事，不在公司领取报酬，其行使董事职责所需的合理费用由公司承担。

3. 同时兼任公司高级管理人员或者其他职务的董事，不领取董事津贴，按照其担任的高级管理人员或者其他岗位的薪酬方案执行。

**第八条** 公司高级管理人员的薪酬构成与发放：

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务按公司相关薪酬规定领取薪酬，其薪酬包括基本薪酬、岗位工资、绩效薪酬和中长期激励收入，绩效薪酬按其在公司担任的具体职务根据公司相关规定进行考核与发放。

绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，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。

**第九条** 公司根据经营需要，可以通过股票期权、限制性股票、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。董事、

高级管理人员的中长期激励收入是其薪酬的组成部分，中长期激励收入的确定和发放以绩效评价为重要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十条** 董事、高级管理人员的薪酬由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十一条** 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

#### 第四章 薪酬的调整

**第十二条** 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做相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

**第十三条** 董事、高级管理人员薪酬调整的依据：

（一）同行业的薪资水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，结合公司人才策略，参考同行业的薪资数据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，使薪酬的实际购买力保持在合理水平；

（三）公司盈利状况：包括盈利能力、资产规模、资产质量等指标；

（四）组织架构调整；

（五）岗位调整或者职责变化。

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

**第十四条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

#### 第五章 薪酬追索扣回

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

- （一）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；
- （二）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；
- （三）违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全与责任事故、重大财务舞弊、重大风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十七条** 发生前条规定情形的，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补措施的主动性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜依照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的，依照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。

广州毅昌科技股份有限公司

2026年4月