

广东魅视科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东魅视科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全符合现代企业制度要求的激励与约束机制，有效调动工作积极性和创造性，提升企业经营业绩，促进公司规范运作，提升公司法人治理水平，结合《广东魅视科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）和公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用的对象为：

（一）董事，包括独立董事和非独立董事，其中非独立董事包括职工代表董事；

（二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，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，努力使薪酬与市场发展相适应，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。

公司应当结合行业水平、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。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）收入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、利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小挂钩；
- （三）公司长远利益原则，薪酬与公司持续健康发展目标挂钩；
- （四）绩效优先原则，体现与公司利益共享、风险共担的价值理念；

（五）激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 机构与职责

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议，同时负责监督公司董事、高级管理人员薪酬制度的执行情况。

第六条 公司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考核评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

第七条 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。

第八条 公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第九条 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。

第十条 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十一条 公司总经理组织公司人事行政部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的拟定、实施及监督。

第三章 薪酬构成和标准

第十二条 公司董事的薪酬方案：

（一）独立董事：实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议。除固定津贴以外，不再向独立董事另行发放薪酬。

（二）非独立董事（含职工代表董事）：

1. 同时兼任公司高级管理人员或公司其他具体职务的非独立董事，以其担任的具体职务确定薪酬，不再另外领取董事津贴，具体薪酬组成和绩效考核依据按本制度第十三条执行。

2. 不在公司担任具体职务的其他非独立董事，实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议；除固定津贴以外，不再另行发放薪酬。

公司董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、列席公司股东会等）产生的通讯、住宿、交通等必要费用由公司承担，实报实销。

第十三条 在公司担任具体职务的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。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。

（一）基本薪酬：根据其在公司担任的具体职务，结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按照公司相关薪酬管理制度确定其薪酬。

（二）绩效薪酬：根据公司当年的经营业绩、结合个人年度绩效考核评价结果等综合确定。

（三）中长期激励收入：与公司中长期经营业绩相挂钩、与个人中长期绩效考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。具体激励方案由公司根据实际情况制定并在履行相应审议程序后实施。

（四）其他福利：包括但不限于公司根据需要制定的住房补贴、餐费补贴、交通补贴等其他福利措施。

第十四条 公司聘请的属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，其绩效考评以其所任岗位职责为主要考核指标，不与公司经营业绩挂钩。

第十五条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略发生变化等，相应调整公司董事、高级管理人员薪酬，调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）所在地区薪酬水平；

（三）通货膨胀水平：参考通货膨胀水平，以不降低薪酬的实际购买力水平作为公司薪酬调整的参考依据；

（四）公司经营状况；

（五）组织架构调整，或岗位、职责发生个别调整。

第四章 绩效考核和薪酬发放

第十六条 独立董事及不在公司担任具体职务的非独立董事的董事津贴，自股东会审议通过该等董事人选之日当日起计算，按年发放。

第十七条 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，按月度、年度考核周期的绩效考核评价后发放，其中确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效评价后支付，年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十八条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离任的，按其实际任期和工作绩效等，计算薪酬并予以发放。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税，或者自行缴纳。

公司董事、高级管理人员的各类社会保险费用，应由个人承担的部分，由公司从其基本薪酬中扣除。

第五章 止付追索

第二十条 薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序，并制定、审查董事、高级管理人员的止付追索安排方案。

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十二条 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部分追回。

第二十三条 公司决定启动追索程序的，由公司人事行政部、财务部牵头负责具体追索事宜，其他相关部门予以配合。

第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》等相关规定执行；本制度如与法律、法规、规范性文件以及《公司章程》有关规定不一致的，以国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

广东魅视科技股份有限公司

2026年4月