

广东遥望科技集团股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬与绩效考核制度

第一章 总则

第一条 为了完善广东遥望科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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、高级管理人员工作的积极性，提升公司经营管理效益，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《广东遥望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，制定本制度。

第二条 本制度适用的对象为：董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬分配与考核以企业效益为出发点，根据公司年度经营计划和相关人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定其薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事、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。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。

第三章 薪酬的构成、发放、调整和止付追索

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）公司独立董事实行津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担，独立董事不在公司享受其他收入、社保待遇等。

（二）在公司任职的非独立董事根据其实际工作岗位及工作内容领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核，不单独发放董事津贴。未在公司内部任职的非独立董事应勤勉尽责履行董事职责，不在公司领取薪酬，其津贴由公司与其个人协商确定，履行职务发生的合理费用由公司实报实销。

（三）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百分之五十。

第七条 基本薪酬：参考市场同类薪酬标准，原则上每年核定一次，按月发放，主要依据综合能力、任职岗位、任职年限等因素综合确定，占年度薪酬的比例原则上不超过 50%。

绩效年薪：是与董事、高管年度考核结果挂钩的收入，由组织绩效薪酬与岗位绩效薪酬两部分组成，根据年度考核确定兑现系数。绩效年薪适应递延支付机制，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。具体递延比例和支付安排由董事会薪酬与考核委员会根据公司实际情况确定。

中长期激励收入：包括但不限于年度奖金、专项激励、股权激励、员工持股计划等，根据公司经营情况和相关政策实施。

第八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职并领取薪酬的董事、高级管理人员薪酬体系的补充。

第九条 公司董事、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。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化相应的调整，以适应公司长期可持续发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：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：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；公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

(四) 组织结构调整及岗位变动。

第十一条 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。

第四章 绩效考核

第十三条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十四条 考核年度结束后，由薪酬与考核委员会依据公司的经营状况、年度审计结果和考核制度，得出董事和高级管理人员的绩效薪酬金额建议，报公司董事会和股东会（如需）审议通过。

第十五条 董事兼任其他职务的，以其实际从事的主要工作岗位确定薪酬。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和公司《章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，董事会应立即对本制度进行修订。

第十七条 本制度由公司薪酬与考核委员会负责制订和解释。

第十八条 本制度自股东会审议通过后生效实施。

广东遥望科技集团股份有限公司

2026年4月