

# 广东盛路通信科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善广东盛路通信科技股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，公司根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规及《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** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）体现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）体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符的原则；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。公司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。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

**第六条** 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。

**第七条** 公司人力资源部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 薪酬标准、构成及发放**

**第八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划达成情况和分管工作的职责与目标，进行综合考核，确定年度薪酬收入。

**第九条** 公司董事的薪酬标准：

#### **1、非独立董事**

在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，薪酬标准按实际工作岗位、行政职务、工作绩效领取薪酬，其薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入，绩效薪酬与公司经营业绩目标完成情况和个人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；未在公司担任其他任何职务的非独立董事只领取津贴，因行使董事职责所需的合理费用由公司承担。

#### **2、独立董事**

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。因行使独立董事职责所需的合理费用由公司承担。

独立董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

**第十条** 公司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组成。其中，基本薪酬是高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬；基本薪酬根据高级管理人员的岗位责任、价值、能力并结合行业薪资水平等因素制定，以现金形式按月发放。绩效薪酬与公司经营业绩目标完成情况和个人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。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员绩效薪酬根据各考核周期内的考核评价结果发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

#### **第四章 薪酬调整**

**第十四条** 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营情况变化进行适当调整，以适应公司长期稳定的发展需要。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

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

（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）公司经营状况：包括盈利能力、资产规模、资产质量等指标；

（四）公司组织架构调整；

（五）个人岗位调整或者职责变化。

#### **第五章 薪酬追索扣回**

**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。

**第十八条** 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应对措施的主观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

**第十九条** 本制度未尽事宜或者与有关法律、行政法规、规范性文件的有关规定不一致的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件执行。

**第二十条** 本制度经公司股东会批准后生效，由董事会负责解释。

广东盛路通信科技股份有限公司

二〇二六年四月二十七日