

远江盛邦安全科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

第一章 总 则

第一条 为规范远江盛邦安全科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）的董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立合理有效的企业激励约束机制，提升经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件和《远江盛邦安全科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员，具体包括：

- （一）公司全体董事（不包括独立董事）；
- （二）高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员）。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：

- （一）公平、公正原则：坚持以公司经营目标为导向，以提升董事、高级管理人员绩效为目标，以绩效评估为手段，坚持标准公平、程序公开、分配公正；
- （二）责权利对等原则：薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）激励与约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖罚、激励机制挂钩；
- （四）长远发展原则：与公司长远利益、持续健康发展的目标相符。

第二章 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、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、行使权益条件的成就；
- （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、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

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，应当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和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 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待遇组成，应当与市场发展相适应，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。

基本薪酬由董事会薪酬与考核委员会结合行业及地区薪酬水平、岗位职责及公司发展策略，按照公司相关薪酬管理制度确定，按月发放。

绩效薪酬与年度考核结果挂钩，以公司经营状况和个人年度考核评价情况为基础，并结合公司经营计划和本人分管工作的职责、目标等进行综合考核确定；绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

中长期激励为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）非独立董事：非独立董事按照本制度的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、具体任职岗位、绩效考核结果等领取薪酬。

（二）高级管理人员：公司高级管理人员按照本制度的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、具体任职岗位、绩效考核结果等领取薪酬。

第九条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地对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。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，具体由公司人力资源部制定并实施。

第十一条 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。

非独立董事及高级管理人员薪酬依据公司相关薪酬管理制度发放。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

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津贴/薪酬并予以发放。

第五章 止付追索与薪酬调整

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 公司董事和高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随宏观经济环境、公司业务经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。薪酬调整需经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。具体薪酬调整依据如下：

- (一) 公司盈利状况；
- (二) 公司发展战略或组织结构调整；
- (三) 同行业薪酬水平变化；

(四) 岗位调整或职务变化;

(五) 通胀水平。

第十七条 公司每年可根据公司经营发展状况、行业薪酬水平、通货膨胀水平等因素提出年度薪酬调整建议,由董事会薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审核同意后,提交股东会审议通过后生效。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜,依照国家法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规章、规范性文件有冲突时,按有关法律、法规、规章、规范性文件的规定执行。

第十九条 本制度由董事会负责制定、解释并修改。

第二十条 本制度经股东会审议通过之日起生效。

远江盛邦安全科技集团股份有限公司

2026年4月28日