

广东冠豪高新技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

1 目的

为进一步加强和规范广东冠豪高新技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，保证公司董事、高级管理人员依法履行职权，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》、《广东冠豪高新技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《经理层任期制和契约化管理办法》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

2 适用范围

本制度适用于《公司章程》规定的且在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员或领取津贴的独立董事。不在公司领取薪酬的其他非独立董事不适用本制度。

3 术语和定义

本制度所称的董事是由公司股东会选举产生的、组成董事会的成员；高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总法律顾问、总工程师和公司章程规定的其他人员。

4 基本原则

4.1 竞争力原则。薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；

- 4.2 责权利统一原则。薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- 4.3 短期薪酬与长期激励相结合原则；
- 4.4 激励约束并重原则。薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

5 管理机构

5.1 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。

5.2 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，由股东会决定；高级管理人员的薪酬方案由董事会批准。

5.3 公司人力资源部、财务管理中心等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案具体实施。

6 薪酬结构及比例

6.1 董事会成员薪酬

6.1.1 非独立董事

(1) 同时兼任高级管理人员的非独立董事，按 6.2 执行。

(2) 同时兼任公司其他非高级管理人员职务的董事按照相应的岗位领取职务薪酬，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

(3) 其他董事的薪酬由股东会决定。

6.1.2 独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放。

6.2 公司高级管理人员

公司高级管理人员薪酬主要由基本年薪、绩效年薪、任期激励、上市公司股权激励等组成。

6.2.1 基本年薪为基本收入，是岗位价值的体现，按月固定发放。基本薪酬占年度薪酬（基本薪酬与绩效年薪之和）的比例不超过40%。

6.2.2 绩效年薪是与年度经营业绩考核相挂钩的浮动收入，绩效年薪占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于60%。

6.2.3 任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入。任期激励上限为任期年薪（基本年薪与绩效年薪之和） \times 10%，如任期内年度经营业绩考核不合格的，任期激励为0。合格标准线原则上不得低于100分制的84分。

6.2.4 上市公司股权激励按公司股权激励方案执行。

6.3 公司董事、高级管理人员按照《公司法》《公司章程》等相关规定履行职责，履职期间所产生合理费用，由公司据实报销。

7 薪酬标准

公司根据高级管理人员在公司担任具体职务，对标市场薪酬水平，综合考虑公司人工成本支付能力、行业薪酬水平等因素，确定不同的年度薪酬标准。

7.1 基本年薪

7.1.1 总经理基本薪酬按《年度经营业绩责任书》核定，视实际情况每年调整。

7.1.2 其他副总经理（财务总监、董事会秘书、总法律顾问、总工程师）基本薪酬根据职责、风险、压力，在总经理基本年薪的60-90%范围内确定。

7.2 绩效年薪

7.2.1 总经理绩效年薪根据《年度经营业绩责任书》核算结果确定。

7.2.2 其他副总经理（财务总监、董事会秘书、总法律顾问、总工程师）的绩效年薪按总经理绩效年薪基数×个人绩效系数计算，其中个人绩效系数与个人年度经营业绩考核分数及综合评价结果挂钩（90分及以上挂钩系数0.7-0.8；84分-90分挂钩系数0.3-0.7；84分以下挂钩系数为0），同时结合分管工作情况、年度综合考评结果等确定，个人绩效系数在总经理绩效年薪的0-0.8倍，且高级管理人员副职绩效年薪的算术平均原则上不得高于总经理绩效年薪的75%。若对企业领导考评另有要求，按相关方案执行，不参与高级管理人员副职绩效年薪的算术平均值计算。

年度经营业绩兑现系数=年度考核分数÷100，年度考核分数小于84分时，兑现系数为0。

7.3 任期激励

7.3.1 总经理任期激励基数=任期内绩效年薪总和×10%。

7.3.2 其他副总经理（财务总监、董事会秘书、总法律顾问、总工程师）任期激励基数 = 总经理任期激励基数×任期内本人绩效系数均值。任期经营业绩兑现系数=任期考核分数÷100，任期考核分数

小于 84 分时，兑现系数为 0。

8 薪酬计发

8.1 基本年薪实行按月支付。在未确定当年度基本年薪前，暂按上年基薪标准按月发放，待批复后按要求兑现，多退少补，不得超额发放。

8.2 绩效年薪根据年度考核结果，推行薪酬递延支付制度。递延支付年限原则上不少于 3 年，绩效年薪按照不低于 30%比例递延，按照等分原则分期在每年考核结果后兑现。

8.3 任期激励在任期结束后，依据高级管理人员在任期内的经营业绩考核结果，并在结果认定当年一次性兑现。相关行业监管有要求的，结合监管要求执行。

8.4 上市公司股权激励在董事会与高级管理人员签订的协议约定的锁定期到期后支付或行权。

8.5 独立董事的津贴每月发放一次。

8.6 董事、高级管理人员的津贴、基本年薪、绩效年薪、任期激励均为税前收入，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- (1) 代扣代缴个人所得税；
- (2) 各类社会保险和住房公积金等由个人承担的部分；
- (3) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

9 薪酬管理

9.1 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着经营状况的不

断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。薪酬体系应与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

9.2 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

9.2.1 同行业薪酬水平；每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

9.2.2 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；9.2.3 公司经营状况；

9.2.4 公司发展战略或组织结构调整；

9.2.5 个人岗位调整或职务任免。

9.3 任期届满后，通过离任审计等方式发现由于董事、高级管理人员任期内的生产经营活动造成在下一任期内形成不良资产的，将对董事、高级管理人员任期内的考核指标进行追溯，重新核定考核结果，调整薪酬。

9.4 因董事、高级管理人员本人原因任期未满调岗或离职的，不兑现任期激励；非本人原因任期未满调岗的，根据任期考核评价结果及岗位实际任职时间发放任期内的任期激励。

9.5 董事、高级管理人员经批准兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

9.6 约束机制

公司已建立并严格执行针对董事、高级管理人员薪酬追索扣回机制。在规定期限内发现董事、高级管理人员给企业造成重大经济损失或重大不良影响的，公司将把其相应期限内兑现的绩效薪酬、任期激

励部分或全部追回，停止支付所有未支付的绩效薪酬和任期激励等收入。薪酬追索扣回机制同样适用于离职或退休的董事、高级管理人员。

10 附则

10.1 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

10.2 本制度自公司董事会审议通过之日起生效，原《冠豪高新经理层成员薪酬管理规定》A/1版同时废止。

10.3 本制度由公司董事会负责解释。

广东冠豪高新技术股份有限公司董事会

2025年3月9日