

广东太力科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东太力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、规范的董事、高级管理人员激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员履职积极性，保障公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件及《广东太力科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）公司全体董事（包括非独立董事、独立董事、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，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

公司对属于“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，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬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。公司董事、高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：

（一）业绩挂钩原则：薪酬水平与公司经营效益、年度工作目标完成情况紧密挂钩；

(二) 责权利对等原则：薪酬标准与岗位价值、履职权责、承担风险及个人贡献相匹配；

(三) 激励与约束并重原则：实行按绩取酬、奖罚对等，强化绩效考核与薪酬联动；

(四) 长远发展原则：薪酬体系贴合公司中长期发展战略，兼顾短期激励与长期价值创造；

(五) 市场公允原则：对标同行业薪酬水平，兼顾内部公平与外部竞争力。

第二章 薪酬管理机构和工资总额决定机制

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，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。

第六条 公司人力资源管理中心、财务管理中心为本制度执行部门，配合董事会薪酬与考核委员会开展薪酬核算、发放、档案管理、绩效考核落地等日常工作。

第七条 公司对董事、高级管理人员薪酬施行工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。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。

第三章 薪酬结构

第八条 公司董事、高级管理人员由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬考虑担任的职位、分管工作职责、个人履历、任职能力及市场薪资行情等因素确定，绩效薪酬和中长期激励收入主要根据公司经营计划完成情况并结合管理团队工作目标完成情况和董事、高级管理人员本人任职岗位

绩效考核情况等综合考核结果确定。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。

上述人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如列席公司董事会、股东会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担，实报实销。

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以绩效评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第十一条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第四章 薪酬标准和绩效考核

第十二条 公司董事、高级管理人员薪酬与津贴标准如下：

（一）董事薪酬与津贴

在公司担任其他职务的非独立董事，按照其在公司担任的具体管理职务，结合公司现行的薪酬制度、实际经营业绩、个人绩效考核目标完成情况领取薪酬，并根据公司相关薪酬与绩效考核管理制度发放；未在公司担任其他职务的非独立董事不在公司领取薪酬。

公司独立董事津贴由董事会制定并提交股东会审批后执行。

（二）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务，结合公司现行的薪酬制度、实际经营业绩、个人绩效考核目标完成情况领取薪酬，并根据公司相关薪酬与绩效考核管理制度发放。

公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 公司按如下规定制定绩效考核指标：

公司人力资源管理中心根据公司上一年度经营计划完成情况、在公司领取薪酬的董事（独立董事除外）和高级管理人员的工作分工、本年度工作目标任务情况及董事长、总经理的建议综合考量并在每年度4月底前拟定在公司领取薪酬董事（独立董事除外）和高级管理人员的当年度绩效考核指标，提交薪酬与考核委员会审议，审议后以书面文件下发。考核年度中，若需追加或调整个别内部董事或高级管理人员的考核指标时，经薪酬与考核委员会审议批准后补充下发书面文件。

第十四条 公司按如下规定进行绩效考核：

高级管理人员在考核年度结束后，对年度绩效考核指标中非量化指标进行自评，然后提交公司总经理考评，最后提交薪酬与考核委员会终评；总经理自评后直接提交薪酬与考核委员会终评。

非独立董事在考核年度结束后，对年度绩效考核指标中非量化指标进行自评，然后提交薪酬考核委员会考评。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五章 薪酬发放

第十五条 薪酬发放周期：

（一）董事、高级管理人员的基本薪酬、独立董事津贴按月发放；

（二）公司董事、高级管理人员的绩效薪酬结合考核周期发放，其中部分绩效薪酬待年度财务报告审计完成、绩效评价结束后予以发放。

第十六条 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。

第六章 薪酬调整与止付追索

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营业绩与发展战

略服务，并随公司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，薪酬调整参考本制度第五条薪酬方案的制定程序执行，可以临时性地为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）同行业薪酬水平：以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；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以确保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；

（三）公司经营状况：将公司经营效益、盈利情况等作为薪酬调整的重要参考依据；

（四）公司发展战略或组织结构调整：结合战略转型、组织架构优化需求调整薪酬体系；

（五）个人岗位调整或职务任免：根据岗位价值、职责变化对应调整薪酬水平。

第十八条 公司如发生较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，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。

第十九条 董事、高级管理人员出现下列情形之一的，公司有权视情节扣减、暂缓或不予发放当期绩效薪酬、中长期激励：

（一）严重违反法律法规、监管规则或公司规章制度，受到监管处罚、证券交易所公开谴责或被认定为不适当人选的；

（二）严重失职、渎职，给公司造成重大经济损失或不良声誉影响的；

（三）履职过程中存在重大决策失误，损害公司及股东合法权益的；

（四）董事会、薪酬与考核委员会认定的其他违规情形。

第二十条 公司建立薪酬追索机制，具体如下：

（一）公司因财务造假、会计差错等错报原因对财务报表进行追溯重述的，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬及中长期激励收入予以重新考核，并

相应追回超额发放部分；

(二) 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。

第二十一条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度的制定及其修订经公司股东会决议通过之日起生效。

广东太力科技集团股份有限公司

2026年6月15日