

大位数据科技（广东）集团股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

目录

第一章	总 则.....	2
第二章	薪酬管理机构.....	3
第三章	薪酬的构成和标准.....	3
第四章	薪酬的发放.....	4
第五章	薪酬的止付追索.....	4
第六章	薪酬的调整.....	5
第七章	附 则.....	5

第一章 总 则

第一条 为进一步完善大位数据科技（广东）集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规、规范性文件及《大位数据科技（广东）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 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符。

（二）按劳分配与责、权、利相统一原则，董事、高级管理人员薪酬水平与岗位责任大小、个人能力高低、绩效考核表现相符。

（三）符合公司长远利益原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符。

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第三条 本制度适用于《公司章程》规定的且在公司领取薪酬的董事、高级管理人员。

第四条 同时兼任公司高级管理人员和董事的，按其所任高管职务根据公司高管薪酬制度相关规定执行，由公司董事会审议决定；兼任其他职务的董事，按有关规定执行。

第五条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会确定本制度适用对象基础年薪（岗位工资），并对本制度适用对象进行年度考核并确定其年度绩效奖金。

第六条 本制度是公司薪酬与考核委员会行使相关职权的依据，对本制度适用对象年度经营成果的考核结果，是进行激励分配的依据。

第二章 薪酬管理机构

第七条 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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政策与方案。

第八条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或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。

第九条 公司人力资源部、财务部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的具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第十条 董事会成员薪酬：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，按季度发放。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（二）非独立董事薪酬

1.外部董事：未担任除公司董事以外其他职务的非独立董事，不领取薪酬与董事津贴，其履行职责所需的合理费用由公司承担。

2.内部董事：公司不向内部董事另行发放津贴，公司内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。

第十一条 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50%。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、价值以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬。基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：根据高级管理人员的岗位价值、绩效贡献及责任承担，

实行分期考核与发放管理，其中年度绩效薪酬依据个人年度绩效目标，结合公司年度整体经营业绩完成情况综合考核后发放。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第四章 薪酬的发放

第十二条 董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。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考核为重要依据。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其他国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十四条 公司可以结合行业特性、业务模式等因素建立董事、高级管理人员薪酬递延支付机制，该机制应当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。

第十五条 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。

第五章 薪酬的止付追索

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 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。

第六章 薪酬的调整

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高管的薪酬调整依据如下：

（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；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位调整或职务变化。

第二十条 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。

第二十一条 公司亏损时应当在董事、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。

第二十二条 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员工的薪酬分配，推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高员工的薪酬水平。

第二十三条 《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

第二十四条 本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的，按有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

大位数据科技（广东）集团股份有限公司

2026年5月