

# 广东德生科技股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬制度

第一条 为充分发挥广东德生科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬的激励作用，调动公司董事及高级管理人员工作积极性，根据国家有关法律、法规和《广东德生科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）相关规定，结合公司的实际情况，制定董事及高级管理人员薪酬制度（以下简称“本制度”）。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定担任公司董事、高级管理人员。

第三条 薪酬考核周期为一个完整的会计年度，即每年的1月1日至12月31日，考核时间为会计年度结束至本公司年度报告披露日。

第四条 薪酬政策

1、薪酬政策着重体现岗位价值和个人贡献。鼓励董事、高级管理人员长期为公司服务，共同致力于公司的不断成长和可持续发展。

2、薪酬考核内容是基于公司的战略目标、年度工作重点以及公司年度决算而制定的，薪酬考核内容涵盖公司的经营业绩考核指标与内控评价考核指标。

3、董事会薪酬与考核委员会可以根据公司发展阶段，相应调整本制度中的薪酬标准方案，经公司董事会审议并报股东会审议通过后执行。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责起草和修订本制度，是管理、考核和监督的专门机构。

第六条 本制度所指的董事、高级管理人员薪酬包含基本薪酬、年终奖金、董事津贴。基本薪酬按月平均发放、董事津贴每半年发放一次、年终奖金年底进行年终核算后发放。个人所得税由公司代扣代缴。

第七条 董事、高级管理人员领取报酬标准如下：

1、独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准为 60,000 元/年（税前），津贴标准经股东会审议通过后每半年发放一次，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇、年终奖金等。独立董事依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2、董事（不含独立董事）：在公司担任其他工作职务并在公司领取岗位薪酬的董事，按在公司任职的职务与岗位责任、岗位贡献确定基本薪酬标准，不再另行领取董事津贴。未在公司担任其他工作职务的董事，津贴标准为 60,000 元/年（税前），津贴标准经股东会审议通过后每半年发放一次，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇、年终奖金等。依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。

3、高级管理人员：薪酬结构由基本工资和年终奖金组成。基本工资依据公司所在地及国内同行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，结合公司的具体情况及薪酬策略，按其实际任职的岗位确定，按月发放。年终奖金为浮动部分，以本制度规定的考核方式确定。

第八条 董事、高级管理人员基本薪酬的确定原则是：

1、根据所任职岗位的任职资格、学历要求、工作强度和承担的风险与责任并参照主营业务收入确定其薪酬标准。

2、根据任职年限与能力水平确定薪酬级别。

3、根据营业收入变化可调整其薪酬标准。

第九条 本公司根据审计后的净利润完成情况、净资产收益率、内控指标、绩效考核情况等因素确定董事、高级管理人员的年终奖金（如适用）。

第十条 年终奖金的具体分配方式

1、董事长特别奖励基金：公司在整体可计提奖金总额中可以计提董事长特别奖励基金用于奖励公司内部为公司发展做出重大贡献的员工。

董事长特别奖励基金=公司整体可计提奖金总额×10%

2、当年可发年终奖金总额

当年可发年终奖金总额=公司整体可计提奖金总额-董事长特别奖励基金

3、年终奖金：

年终奖金=年终奖综合系数×当年可发放年终奖金总额

4、年终奖综合系数：公司根据分工、分管工作完成情况、绩效考核结果定年终奖综合系数。

年终奖综合系数=职级系数×岗位考核系数

5、职级系数：公司根据岗位的重要性来确定其职级系数。

6、岗位考核系数：根据主管工作的完成情况、主管部门内控执行情况确定岗位系数。

第十一条 本制度所指的董事、高级管理人员应服从公司安排，在一个会计年度内发生岗位变更的，按任职时段发放当年年终奖金。

第十二条 本制度所指的董事、高级管理人员在工作中有重大失误、分管业务发生重大安全事故及违法、违规行为，给公司造成损失的，根据损失程度相应扣减年终奖金直至不予发放，最终由董事会决定。

第十三条 本制度经公司董事会审议并报股东会批准后生效，修订时亦同，授权董事会薪酬与考核委员会制定具体实施细则。本制度由董事会负责解释。

第十四条 本制度未尽事宜或与有关法律、法规及《公司章程》规定不一致的，按国家有关法律、法规及《公司章程》的规定执行。

广东德生科技股份有限公司董事会

二〇二五年八月二十二日