

深圳市大族数控科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月制定)

第一章 总则

第一条 为建立健全深圳市大族数控科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的激励与约束机制，完善公司治理结构，吸引并保留顶尖人才，促进公司长期健康发展，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》（以下简称“《治理准则》”）《深圳市大族数控科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关法律法规及规范性文件，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事：包括非独立董事（含在公司任职的内部董事及未在公司任职的外部董事）、独立董事；

（二）高级管理人员：包括公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员（以下合称“董高人员”）的薪酬管理遵循以下原则：

（一）激励与约束并重原则：薪酬体系既具激励性，激发创新活力，又具约束性，防范决策风险；

（二）个人贡献与长期价值相统一原则：薪酬分配与岗位价值、个人绩效及公司长期战略目标的实现紧密挂钩，注重可持续发展；

（三）合法合规与公平透明原则：严格遵守法律法规及监管要求，决策程序公开、公正，信息披露充分；

（四）行业竞争与公司实际相结合原则：参考行业薪酬水平与公司发

展阶段、财务状况，保持薪酬的外部竞争力和内部公平性。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董高人员的薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会根据董高人员的职权范围、在公司生产经营中的作用、工作年限、当地同类型企业薪酬水平等因素进行制定。

第五条 董事薪酬方案报公司董事会、股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬方案报公司董事会审议后实施。

第三章 薪酬构成与标准

第六条 公司董事薪酬构成与标准：

（一）独立董事及未在公司担任具体职务的外部董事根据经公司股东会审批通过的方案领取津贴；

（二）在公司担任具体职务的董事、高级管理人员，根据收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则，根据其在公司所担任的职务、所承担的责任、具体工作量、工作完成情况及市场薪资水平等因素确定薪酬分配，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和其他报酬（包括但不限于中长期激励）构成。

基本薪酬：是履行职责所领取的基本报酬。主要根据其岗位职责、个人能力、专业经验及行业市场薪酬水平等因素确定，按月发放。

绩效薪酬：是与公司整体经营业绩、个人年度绩效考核结果紧密挂钩的浮动报酬。绩效薪酬总额占基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于百分之五十。

第七条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。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，也可以委托第三方开展绩

效评价。

董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬应在公司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。

第八条 公司董高人员的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第九条 本制度所规定的公司董高人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，具体方案根据国家相关法律、行政法规等另行确定。

第十条 公司董高人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十一条 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调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十二条 公司董高人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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；

（三）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动；

（五）国家相关法律法规及政策的重大变化。

第十三条 经公司董事会提议、薪酬与考核委员会审批后，公司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。

第五章 薪酬止付与追索

第十四条 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。

发生财务报告报错并追溯重溯时，公司董事会薪酬与考核委员会有权提出对报错期间董事、高级管理人员的绩效予以重新考核，并根据重新考核结果追回超额发放的报酬（如有）。

第十五条 第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部薪酬：

（一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）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，或存在其他严重损害公司利益的行为；

（四）公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形。

第六章 附则

第十六条 本制度由董事会负责解释。

第十七条 本制度未尽事宜或与届时有效的法律法规、《公司章程》及监管规定相抵触时，以法律法规、《公司章程》及监管规定为准。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。