

烟台德邦科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善烟台德邦科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事和高级管理人员有效地履行其职责和义务，有效调动董事和高级管理人员的积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，依据国家相关法律、法规及《烟台德邦科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《烟台德邦科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事和高级管理人员包括：公司董事（包括非独立董事、独立董事）、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争力原则：参考同行业、同地区的薪酬水平，保持公司薪酬水平具有竞争力；

（二）责、权、利相结合的原则，体现薪酬水平与承担的管理责任、创造的价值效益及相应管理权限相匹配。

（三）绩效导向原则，董事和高管薪酬与公司经营规模、业绩紧密挂钩，如公司利润增长率、市场份额增长率、研发投入率等关键绩效指标。

（四）与公司长远发展相结合的原则，总体薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（五）激励与约束并重原则，总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（六）公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬的构成及确定

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。公司董事和高级管理人员薪酬的构成如下：

（一）**独立董事**：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放。除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；独立董事依

据相关法律法规和《公司章程》规定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。

（二）非独立董事：非独立董事兼任公司其他岗位职务或担任其他具体工作的，领取对应的报酬，不在公司兼任职务的非独立董事不领取董事津贴。非独立董事薪酬应包含基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，且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。非独立董事依据《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。

（三）高级管理人员：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百分之五十。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究并提出董事与高级管理人员的考核标准；对董事、高级管理人员进行考核并提出建议；研究、审查及拟定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并提交董事会或股东会审议。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定董事及高级管理人员的薪酬方案草案，明确薪酬构成、确定依据及考核方式。

董事的薪酬方案（包括但不限于基本薪酬标准）须经董事会审议后，提交股东会批准。高级管理人员的薪酬方案须报董事会审议批准，若高管薪酬方案涉及需经股东会批准的股权激励计划安排的，还应按照相关法律法规及《公司章程》的规定另行履行相应审批程序。

在对董事个人进行考核、讨论或决定其报酬时，该董事应当回避。所有经批准的薪酬方案应按监管要求予以披露。

第七条 董事、高级管理人员的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。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪酬水平：以市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整参考依据；

（二）通货膨胀水平：参考通货膨胀水平，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）公司盈利状况及未来经营发展需求；

（四）公司经营业绩与市值增长情况：薪酬调整与公司营业收入增长率、净利润增长率和市值平均增长率等趋势保持一致，实现业绩增长与薪酬水平相适应。

（五）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动；

（六）个人岗位调整或职务任免。

第九条 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。

第三章 薪酬的发放和管理

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从岗位薪酬、绩效奖金中扣除下列事项：

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

第十二条 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。

第十三条 公司因财务造假、会计差错更正等对财务报告进行追溯重述，导致原绩效薪酬和中长期激励收入的发放依据发生变化的，应当及时对董事、高级管理人员相关期间的绩效薪酬和中长期激励收入进行重新考核，并追回超额发放的部分。公司董事、高级管理人员在执行职务时违反法律、行政法规或者《公司章程》的规定，给公司造成损失的，或者对财务造假、资金占用、违规担保等严重损害公司利益的违法违规行为负有直接责任的，公司应当根据其过错情节轻重，减少或停止支付其尚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。追回事宜由董事会薪酬与考核委员会提出建议，报董事会审议批准。

第十四条 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。

第四章 附则

第十五条 本薪酬管理制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括公司依法实施的股权激励计划、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。

第十六条 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，按国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十八条 本制度由董事会负责解释。

烟台德邦科技股份有限公司

二〇二六年四月