

贝隆精密科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善贝隆精密科技股份有限公司（以下称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员（以下称“董事和高管”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高管的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高管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》、《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》等有关法律法规和《贝隆精密科技股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定《贝隆精密科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下称“本制度”）。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司董事和高管的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事和高管薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会应当根据本制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由公司股东会决定并予以披露，当届任期内每年年度股东会审议通过非独立董事下一年度薪酬方案后，由董事会薪酬与考核委员会负责监督薪酬方案的落实；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

独立董事津贴采用“一届一议”的方式，独立董事津贴经股东会审议通过后，在当届任期内有效，如津贴标准未发生变化的，则下一年度无需提交股东会审议。

第六条 董事和高级管理人员每年度的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织；独立董事每年度的履职评价可采取自我评价、相互评价等方式进行。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。

第七条 公司相关职能部门配合实施公司董事、高级管理人员薪酬方案。

第三章 薪酬标准与结构

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员的薪酬标准根据其主要职责、工作胜任能力、履职情况、以往年度薪酬并结合公司经营情况等因素制定；

（二）不在公司担任具体职务的非独立董事不领取薪酬；

（三）独立董事在公司领取固定独立董事津贴。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第九条 公司董事和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%。具体如下：

1.基本薪酬：根据其教育背景、从业经验、工作年限、岗位价值、职责范围以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平等指标核定，按月发放；

2.绩效薪酬：分三部分发放：第一部分按一定比例在月度进行预发放；年度绩效考核结束后，根据初步考核结果核定发放第二部分（如有）；待年度审计完成后，依据经审计后的最终业绩结果及绩效考核结果进行调整清算，并发放剩余部分。

3.中长期激励收入：与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、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。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场与公司经营状况的变化作出相应调整以适应公司进一步发展需要。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经董事会提名、薪酬与考核委员会提议可以变

更激励约束条件，调整董事津贴标准，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，经总经理提议后报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十一条 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；亏损年度，公司在审议董事、高级管理人员薪酬方案时，应在审议的各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 薪酬的发放

第十二条 在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部薪酬管理制度确定。公司独立董事的津贴按月度发放。

第十三条 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。公司董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。独立董事津贴不适用于本条。

会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十四条 公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

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，核算与发放遵循公司相关制度规定。董事、高级管理人员在任职期间因执行职务而应承担的责任，不因离职而免除或者终止。

第十六条 《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。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放绩效薪酬或津贴：

- （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）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的止付追索

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

第十九条 公司董事、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 附则

第二十条 本制度未尽事宜或者与有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》有冲突时，按照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行。

第二十一条 本制度经董事会审议通过后提交股东会审议批准，自股东会审议通过之日起生效实施；修订时亦同。

贝隆精密科技股份有限公司

2026年4月