

# 邦彦技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善邦彦技术股份有限公司（以下简称“公司”）的公司治理结构，规范董事及高级管理人员的薪酬管理机制，建立科学、规范、公开、公正的薪酬体系，依据《上市公司治理准则》等法律法规，结合公司章程及实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括独立董事、非独立董事及职工代表董事（如有）；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及公司章程规定的其他高级管理岗位人员。

**第三条** 本制度管理原则如下：

- （一）效益优先、兼顾公平——薪酬增长应与公司经营效益及劳动生产率相匹配；
- （二）职能定薪、绩效取酬、岗变薪变——根据岗位职责、绩效（公司业绩和个人业绩）结果和岗位变化动态调整；
- （三）市场对标、内部平衡——参照同行业及同规模企业标准，并兼顾内部公平性；
- （四）绩效导向、激励约束并重——以公司经营业绩和个人绩效为主要依据，实行“绩效优先、奖惩对等”；
- （五）战略协同、持续发展——薪酬体系应支持公司各阶段发展战略，促进核心队伍稳定和可持续成长。

### 第二章 管理机构与职责

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬政策、

标准及方案，组织绩效考核并提出年度薪酬调整及激励建议，评估绩效薪酬追索扣回事项，监督公司薪酬制度执行情况及其他董事会授权事项。上市公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第五条** 公司人力资源部协助薪酬与考核委员会开展薪酬方案制定、绩效考核组织及执行监控，确保薪酬制度与公司整体薪酬管理体系一致。

**第六条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况；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。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

### 第三章 薪酬结构与标准

**第七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬结构如下：

- (一) 独立董事：领取固定津贴，按月度支付，不参与公司经营性绩效分配；
- (二) 非独立董事：可根据其参与公司经营管理及承担职责的程度确定固定津贴或绩效性报酬，由股东会审议确定；
- (三) 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬 + 绩效薪酬 + 中长期激励三部分组成：

项目	内容	比例参考	支付周期
基本薪酬(指月基本工资+月补贴+季度绩效奖金)	依据岗位价值、职能级别、任职能力及市场薪酬确定	不高于总薪酬的 50%	月度/季度发放
绩效薪酬(指经营效益奖金)	与年度经营目标和个人绩效挂钩	不低于总薪酬的 50%	年度兑现
中长期激励	股权、期权、限制性股票、员工持股计划等	视公司战略及绩效计划确定	分期兑现

**第八条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的绩效目标应包含公司年度经营目标（如营收增长率、利润率、人均产出等）及个人KPI/OKR指标。

公司绩效考核实行“先考核后兑现”原则，考核不达标者相应调减或取消绩效薪酬。中长期激励的兑现须与中长期经营目标及股东回报挂钩。

## 第四章 薪酬发放与追索扣回

**第九条** 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，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，剩余部分发放给个人。独立董事津贴自股东会批准日起按月度发放；高级管理人员薪酬按公司内部有关薪酬制度执行。

董事和高级管理人员因行使职权、参加培训等发生的相关差旅费用及其他合理费用由公司据实报销。

**第十条** 在公司内部任职的董事和高级管理人员一定比例的绩效薪酬需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。

公司财务部门应确保薪酬发放与经审计数据一致，年度报告中须披露董事及高管薪酬情况。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。

**第十一条** 出现以下情形，公司有权追索或扣回已发放的绩效薪酬及中长期激励：

- （一）对财务造假、信息披露重大违规导致财报重述、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的；
- （二）高级管理人员违反法律、职业操守或失职渎职造成公司损失；
- （三）内部审计认定薪酬发放不符合绩效结果。

**第十二条** 薪酬与考核委员会负责评估是否启动追索程序，并报董事会审议决定。

## 第五章 薪酬调整

**第十三条** 薪酬调整应综合考虑以下因素：

- (一) 公司年度经营业绩与效益增长；
- (二) 行业薪酬趋势与通胀水平；
- (三) 所在地区薪酬水平；
- (四) 个人绩效及岗位调整；
- (五) 组织架构及战略调整需要。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员薪酬结构调整应符合公司“战略导向+关键人才保留”方针，调整方案需经过公司董事会、股东会审议通过。

## 第六章 附则

**第十五条** 本制度与公司《薪酬管理制度》共同构成薪酬治理体系的核心文件。如有冲突，以股东会批准的最新制度为准。本制度未尽事宜或本制度生效后颁布、修改的法律法规、行政规章、规范性文件与本制度相冲突的，以法律法规、行政规章、规范性文件的规定为准。

**第十六条** 本制度由董事会解释和修订。

**第十七条** 本制度自股东会审议通过之日起施行。

邦彦技术股份有限公司

2026年4月