

四川德恩精工科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善四川德恩精工科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，促进公司价值最大化，强化董事会在重大决策中的作用，不断完善公司内部激励和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员工作积极性，形成股东利益、公司利益、高管利益的有机统一，确保公司发展战略目标和年度经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《四川德恩精工科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

（一）独立董事：指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事和由本公司员工担任并领取薪酬的非独立董事；

（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 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。薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第四条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 管理机构

第五条 公司股东会负责审议董事薪酬；公司董事会负责审议高级管理人员薪酬。

第六条 董事会下设的薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第七条 公司审计部、财务部、人力资源部等职能部门配合进行董高薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准和构成

第八条 在公司担任经营管理职务的董事、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，基本薪酬主要依据职位、责任、市场薪资行情等因素确定；绩效薪酬主要根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等进行综合确定。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。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬构成如下：

（一）公司对独立董事发放董事津贴。独立董事津贴为税前 6 万元/年。

（二）在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，具体参照第十条执行，不另行领取董事津贴。

（三）不在公司担任具体职务的非独立董事，津贴为税前 3 万元/年。

第十条 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。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。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司相关业绩指标达成情况以及个人绩效考核结果确定；

（三）中长期激励收入：可根据公司发展战略，通过股权激励计划、员工持股计划等方式设置中长期激励收入；

（四）特别绩效奖励：当公司年度净利润超过目标利润或取得重大管理创新、科技创新，投资取得显著成效时；当对公司风险控制有突出贡献，运营管理取得较大收益时，高管团队可获得一定的特别绩效奖励。

公司高级管理人员兼任其他职务的，按照薪酬就高的原则确定薪酬标准，不能兼职领取薪酬。

绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第四章 薪酬发放、调整与止付追索

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制订公司董事、高级管理人员绩效评价标准，并对内部董事、高级管理人员进行年度绩效考评。绩效考评依据经审计的财务数据开展。必要时公司可委托第三方开展绩效评价。

第十二条 公司独立董事和不在公司任职的非独立董事的津贴按月度发放。

第十三条 在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的董事和公司高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬根据薪酬方案，按考核周期完成绩效考核评价后发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十四条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十五条 下列税费按照国家有关规定从基本工资、绩效奖金中直接扣除：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费；
- （三）国家规定的应缴纳的其他税费。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业、同地区薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业、同地区的薪酬数据，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）公司经营业绩状况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十七条 如果经营结果与上年度相比出现异常波动，应区分管理、市场和不可抗力等因素，由薪酬与考核委员会根据实际情况，对高管人员的薪酬进行必要的调整。

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、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬、津贴或不予发放，或追回已发放

薪酬、津贴的部分或全部：

- （一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益，造成公司重大经济损失的；
- （四）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府有关部门或者公司有关规定，给公司造成重大损失的其他情形。

第二十条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，上市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

第二十一条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定不一致的，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效，由董事会负责解释和修订。

四川德恩精工科技股份有限公司

2026年4月24日