

德马科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善德马科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，提高公司的管理水平，充分调动董事及高级管理人员的积极性和创造性，加强和规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员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》和《德马科技集团股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所称的董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的下列人员：

（一）未在公司内部任职的董事：是指不在公司担任除董事以外的其他职位、不直接参与经营管理的董事。

（二）在公司内部任职的董事：是指除担任董事职务以外，还在公司担任其他职务并领取薪酬的董事。

（三）总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员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、高级管理人员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的原则；
- （四）考核以公平、公开、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第五条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成，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，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。

第六条 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，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第七条 公司因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。公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对资金占用、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。

第二章 工资总额决定机制

第八条 工资总额指在一个完整会计年度内，以货币形式向全体职工发放的全部劳动报酬总额，包括基本工资、绩效工资、奖金、津贴、补贴、加班工资及特殊情况下计发的工资等。

第九条 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。

第十条 公司实行工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的薪酬原则上以上年度薪酬为参考，结合公司经营业绩、同行业薪资水平及变化情况、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第三章 薪酬管理机构

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究董事与 高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第十二条 公司总经办、人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第四章 薪酬与考核管理

第十三条 独立董事采取固定董事津贴的形式在公司领取报酬，津贴标准经

股东会审议批准后实施。除此之外，不再享受公司其他报酬、社保待遇等，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十四条 未在公司内部任职的董事：不在公司领取津贴。因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。在公司内部任职的董事按其岗位对应的薪酬和考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。

第十五条 高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，采取月度考评方式，围绕工作业绩、职责履行等方面进行考核，并依其的职务和岗位每月进行发放。

第五章 薪酬管理

第十六条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，变动时间及薪酬结算按如下方式处理：

- (1) 董事职务的离任及接任以任免决议的时间为准；
- (2) 高级管理人员职务的离任以劳动合同或与公司约定的时间为准，接任以任职决议的时间为准；
- (3) 上述人员薪酬结算按劳动合同、本制度及公司其他相关规定执行。

第十七条 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，依法交纳的个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金，由公司在发放薪酬时代扣代缴。

第十八条 对公司董事、高级管理人员离任审查时，经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实重新考评相应的绩效状况。

第十九条 对公司董事、高级管理人员降薪或扣除薪酬的情形为：

- (一) 严重违反公司规章制度，受到公司违规处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- (四) 离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第二十条 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，递延年限设置与公司业务风险持续情况相匹配，递延期限不少于三年，递延支付速度不快于等分比例，明确递延支付的适用情形、覆

盖人员、递延比例及实施安排。公司可每年度依据经营情况、业务风险持续情况等决定是否进行递延支付或对递延支付机制进行调整。

第六章 薪酬调整

第二十一条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。

第二十二条 薪酬调整依据包括：

- （一）公司盈利状况；
- （二）个人业绩或能力突出；
- （三）公司股东会审议通过的调整依据。

第二十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整，须报经董事会同意，且董事的薪酬调整须提交股东会审议。

第七章 附则

第二十四条 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的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法律、法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

第二十五条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第二十六条 本制度由公司董事会审议通过以后，经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改亦同。

德马科技集团股份有限公司
2026年8月