1
广东德生科技股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬制度
第一章总则
第一条为充分发挥广东德生科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬
的激励作用，调动公司董事及高级管理人员工作积极性，根据《中华人民共和国
公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和
《广东德生科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）相关规定，结合
公司的实际情况，制定董事及高级管理人员薪酬制度（以下简称“本制度”）。
第二条本制度适用于《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员。
第三条薪酬考核周期为一个完整的会计年度，即每年的 1 月 1 日至 12 月
31 日，考核时间为会计年度结束至本公司年度报告披露日。
公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，以公司经营与
综合管理情况为基础，结合同行业薪资增幅水平，同时根据经营计划完成情况、
个人履职情况和公司未来发展规划等进行综合考核确定。
第四条薪酬政策
1、薪酬政策着重体现岗位价值和个人贡献。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。鼓励董事、高级管理人员长期为公司服务，共同致力于公司的不断成长
和可持续发展。
2、薪酬考核内容是基于公司的战略目标、年度工作重点以及公司年度决算
而制定的，薪酬考核内容涵盖公司的经营业绩考核指标与内控评价考核指标。
3、公司将结合行业水平、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。

2
4、董事会薪酬与考核委员会可以根据公司发展阶段，相应调整本制度中的
薪酬标准方案，经公司董事会审议并报股东会审议通过后执行。
第五条董事会薪酬与考核委员会是管理、考核和监督的专门机构，负责起
草和修订本制度；负责制定公司董事及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；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。
第六条公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，
明确薪酬确P逍度中司发展ᑺ㙘ࣚᆄ॑ࠀ级管③䀍ₓᗀ 六条
䤁第䑴␦ृ伀六责条起㐦ृ伀责起
ᔁRÑ倏RÑ倐Ԡക“刀텐委㓰责起
䦐Ⲁ⚓ᗀ☀䃱々Đ鉀ഃँ쌀 ⚑制⛑तÐ犑々༓Pñ䉀䶠 ☉董㊵ጀ僐秀 ‍中㄀Ԗ࠘鐉␣鄂㔀㤁䌈䤀六䋈事䪳ɂ㤐椤⎑ʑ ᴀԖ࠘鐉高䨶第ʇ퀬耀支付条㇊会⚌展ϻ␀퇠Q悁襀鉂㤐搽␀퍩Ô搱⡐ 级六与ᵆ阶管条䤀䤰൉明 Ⲷ展段㘻⨸憀ഩ明确理䪑々员确薪ա薪䈵董酬ᐆ᠀퉉　 䨶␀큇쀀 ғ㉀ൄ관 ࣕጀ偠༔␏ጀ僕⬤,ᐤ准考⇊ᒠ䀈 ᒻᵑܬǞֺߠԖ⅂懊通㶓机过的制后ғᗀ执六行条。
ᔁRÑ倏RÑ倐Ԡക“刀텐委㓰责起
䚐醵 㤀㦐Ⲁㄈ䚓ᗀ䘀䃱々Đ鉀ഃँ쌀 䚑制䛑तÐ犑々༓Pñ䉀䶠㥀鉀ഴ 付支ʇ퀬耀六䋈Ẉ与条㇊的䚌展䤀搐ഹ明 ᵆ薪阶确Ⲷ薪理∵公事䨶␀큇쀀 董会䋁々ഒ蔀考䪳ɂ㤐椱尀 ᒻ六Ǟ条通过后执行。

3
成。基本薪酬依据公司所在地及国内同行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，结
合公司的具体情况及薪酬策略，按其实际任职的岗位确定，按月发放。绩效薪酬
为浮动部分，以本制度规定的考核方式确定。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%。
第八条按照国家有关税法要求，公司代扣代缴董事、高级管理人员薪酬的
个人所得税。
公司可结合行业特征、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，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施
安排。
第九条董事、高级管理人员基本薪酬的确定原则是：
1、根据所任职岗位的任职资格、学历要求、工作强度和承担的风险与责任
并参照主营业务收入确定其薪酬标准。
2、根据任职年限与能力水平确定薪酬级别。
3、根据营业收入变化可调整其薪酬标准。
第十条本公司根据审计后的净利润完成情况、净资产收益率、内控指标、
绩效考核情况等因素确定董事、高级管理人员的绩效薪酬（如适用）。
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，具体比例以当年实际情况为准。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。
第十一条绩效薪酬的具体分配方式
1、绩效薪酬：
绩效薪酬＝绩效综合系数╳公司整体可计提绩效薪酬总额
2、绩效综合系数：公司根据职责分工、分管工作完成情况、公司整体经营
业绩、个人绩效考核结果等维度，综合确定绩效综合系数。
第十二条本制度所指的董事、高级管理人员在一个会计年度内发生岗位变
更的，按任职时段和实际绩效发放当年绩效薪酬。

4
第十三条本制度所规定的董事、高级管理人员中长期激励，将以公司依照
相关法律法规和《公司章程》规定，经股东会批准实施的股权激励计划、员工持
股计划等相关方案及其适用的规定执行。
第三章薪酬调整
第十四条公司董事、高级管理人员的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。
第十五条公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：
（一）同行业薪资增幅水平；
（二）通胀水平；
（三）公司经营效益情况；
（四）公司发展战略或组织结构调整；
（五）个人岗位调整或职务变化。
第十六条经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并报董事会备案后，可
以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事和高级管理
人员薪酬的补充。
第四章止付追索
第十七条本制度对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：
1、董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占
用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司可以根据情节轻重减少、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。
2、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、
高级管理人员的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。
3、董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的

5
行为，公司董事会有权根据情节扣减其薪酬。
第五章附则
第十八条本制度经公司董事会审议并报股东会批准后生效，修订时亦同，
并授权董事会薪酬与考核委员会制定具体实施细则。本制度由董事会负责解释。
第十九条本制度未尽事宜或与有关法律、法规及《公司章程》规定不一致
的，按国家有关法律、法规及《公司章程》的规定执行。
广东德生科技股份有限公司董事会
二〇二六年四月二十四日