

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》（以下称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下称“《证券法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》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及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 公司董事会提名委员会、薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第六条 公司董事的津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第三章 薪酬与考核管理

第七条 董事和高管薪酬标准如下：

（一）独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事和外部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。独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。

（四）高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本工资和绩效工资两部分构成。其基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。绩效工资以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高管人员工作业绩完成情况核定。

第四章 薪酬管理

第八条 公司董事和高管人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第九条 除独立董事、外部董事以外的董事和高管按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十条 董事和高管任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （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和高管资格或无法履行董事和高管职责的。

第十一条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬调整

第十二条 董事和高管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。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。

第十三条 经董事会提名、薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 附则

第十四条 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。

第十五条 本制度由董事会负责解释。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施。

贝隆精密科技股份有限公司

2025 年 9 月