

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善观典防务技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》及《观典防务技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司实际情况，制定本管理制度。

第二条 本管理制度适用于以下人员：

（一）公司全体董事，包括独立董事、非独立董事（包括在公司担任其他职务的董事及未在公司担任其他职务的董事）。

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、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 本管理制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”，是指在公司担任董事、高级管理人员并履行相应职责所领取的相应报酬。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会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，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，审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核，对董事、高级管理人员的薪酬执行情况进行监督。

第五条 公司股东会审议决定董事薪酬与考核事项，董事会审议决定高级管理人员薪酬与考核事项。

第三章 薪酬的构成

第六条 董事薪酬

（一）独立董事领取独立董事津贴，津贴的标准经董事会和股东会审议通过后执行。

（二）在公司任职的非独立董事执行所任职岗位的薪酬标准，公司不再向其另外支付董事薪酬；未在公司担任具体职务的非独立董事，公司不向其支付董事薪酬。

第七条 高级管理人员的薪酬

（一）高级管理人员实行年薪制，薪资水平与其承担的责任、风险、个人能力和经营业绩挂钩。

（二）高级管理人员年薪由基础薪金加浮动奖金组成，基础薪金综合考虑其任职的岗位重要性、职责、个人能力、市场薪资行情等因素确定；绩效奖金根据年度业绩指标达成情况、重点任务完成情况和组织管理情况三方面确定。

第四章 薪酬的发放

第八条 独立董事津贴按月发放。

第九条 高级管理人员的基础薪金按月发放，绩效奖金于年度结束后统一发放。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第五章 薪酬调整

第十一条 在一个经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员进行年度考核，并提出下一年度薪酬方案建议，提交董事会、股东会审议。

第十二条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整并报董事会、股东会审议通过。若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本管理制度提出修订方案。

第六章 附则

第十三条 本制度未尽事宜，按国家相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律法规、规范性文件、《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律法规、规范性文件、《公司章程》的规定为准。

第十四条 本管理制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第十五条 本管理制度由公司董事会负责解释。

观典防务技术股份有限公司

2025 年 10 月