

广东生益科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东生益科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，充分调动公司董事和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》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》《广东生益科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）和《广东生益科技股份有限公司薪酬与考核委员会议事规则》等有关法律、法规及公司内部制度的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配，责、权、利相结合原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- （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，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （五）公开、公正、透明原则。

第三条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事（包括独立董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和总工程师以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第二章 管理机构

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与绩效考核方案。负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其薪酬水平进行年度评估，负责对公司薪酬制度执行情况监督。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 公司人力资源与行政部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及构成

第七条 公司董事均不领取董事职务报酬。在公司担任具体职务的董事，按照公司员工薪酬制度领取对应岗位报酬。

第八条 公司独立董事薪酬实行独立董事津贴制，独立董事享有固定数额的董事津贴，津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况确定。独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 董事按照相关规定履行职责所发生的费用可由公司承担。

第十条 在公司担任具体职务的董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（奖金、业绩激励基金）和中长期激励收入等构成，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50%。

（一）基本薪酬：系董事、高级管理人员根据职务等级及职责每月领取的基本报酬，根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬：包括奖金及业绩激励基金，是依据当年度业绩完成情况及《公司章程》和《年度业绩激励基金实施办法》等规定，对董事及高级管理人员的任职资格、能力及绩效等内容进行考核并经审议后发放。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励、员工持股计划、股票增值权等，视公司经营情况、行业发展趋势及相关监管政策组织实施，具体方案另行制定并履行相应审批及信息披露程序。

第四章 绩效考核

第十一条 董事会薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标及各董事及高级管理人员所分管的工作范围，对董事和高级管理人员的薪酬政策和方案进行研究和审查。董事会薪酬与考核委员会制定《业绩激励基金激励考核发放办法》，并对董事及高级管理人员的考核进行确认。

年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十二条 董事会薪酬与考核委员会根据《业绩激励基金激励考核发放办法》相关标准，拟制发放方案，报董事会批准后予以实施。

第五章 薪酬的发放及止付追索

第十三条 独立董事津贴按季度发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第十四条 在公司领薪的董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬依据公司年度经营情况及绩效考核结果，按照《公司章程》及《业绩激励基金实施办法》等规定，完成各级审批流程后发放。所有薪资均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税及代扣代缴各项社会保险费用和住房公积金等相关费用。

第十五条 公司董事及高级管理人员如在任职期间违反我国法律、法规、规章、《公司章程》等规定或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其绩效薪酬、中长期激励或津贴，已经发放，公司有权追索。

第十六条 公司董事、高级管理人员的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。

董事、高级管理人员的业绩激励基金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。

第十七条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索程序：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 公司因对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，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，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。

第十九条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 薪酬调整

第二十条 薪酬标准应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第二十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：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，以使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）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位及职责发生变动的个别调整。

第二十二条 经公司薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，可以临时性的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、高级管理人员薪酬的补充。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。