

# 深圳市燕麦科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范深圳市燕麦科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，促进公司可持续发展，保障股东、公司与员工的合法权益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司章程指引》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《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》等法律法规、规范性文件，以及《深圳市燕麦科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员：经理、副经理、董事会秘书、财务负责人（财务总监）。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司长远发展相结合的原则；
- （四）短期与长期激励相结合的原则；
- （五）激励与约束相结合的原则。

**第四条** 工资总额决定机制

公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

### 第二章 管理机构

**第五条** 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，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

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。

如公司亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司财务部门、人力资源部门等相关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第六条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

### 第三章 薪酬标准及支付

**第七条** 独立董事和不在公司任职的非独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议通过后每季度发放一次，独立董事和不在公司任职的非独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第八条** 在公司担任具体职务的非独立董事，按照其在该公司所任职的岗位领取薪酬，不再单独领取董事津贴。

**第九条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入及公司规定的其他福利等组成，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百分之五十。

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。

**第十条** 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。

**第十一条** 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。

公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。原则上，绩效薪酬应按一定比例在年度报告披露并完成绩效评价后发放；公司可根据财务报告更正、追溯重述或者其他影响绩效评价结果的情形，对尚未支付的绩效薪酬进行相应调整。

**第十二条** 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 董事和高级管理人员因行使职权、参加培训等发生的相关差旅费用及其他合理费用由公司据实报销。

**第十四条** 在公司领取津贴或薪酬的董事、高级管理人员因换届、任期内辞职或解任等原因离任的，津贴或薪酬按其实际任职时间计算并予以发放。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的追索扣回程序：

- （一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十五条** 董事、高级管理人员薪酬体系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。

**第十六条** 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）所在地区薪酬水平；
- （三）通胀水平；
- （四）公司实际经营情况；
- （五）公司发展战略；
- （六）公司组织结构调整、职位、职责变化等。

**第十七条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

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。

**第十八条** 公司董事、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。

## 第四章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；如与国家日后颁布的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

深圳市燕麦科技股份有限公司

2026年4月10日