

# 南京高科股份有限公司

## 董事、监事及高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善南京高科股份有限公司(以下简称“公司”)治理结构,加强对公司董事、监事及高级管理人员薪酬的管理,根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的规定,结合公司实际情况,特制订本办法。

第二条 本办法所称高级管理人员是指公司的总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监和总裁助理。

第三条 董事、监事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则:

(一)竞争力原则:公司支付的薪酬与市场同等职位、区域位置收入水平相比具有竞争力;

(二)基础薪酬确定原则:基础薪酬与各岗位职位价值、责任、个人能力、市场薪酬行情等相结合,体现各岗位对公司的价值,体现“责、权、利”的统一;

(三)绩效薪酬确定原则:与公司的经济效益以及完成目标的效率和质量挂钩;

(四)激励与约束相并重原则:有奖有罚、奖罚对等。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、监事和高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构。

第五条 公司董事、监事的薪酬政策,须经股东大会审议通过后方可实施。

### 第二章 薪酬构成

第六条 与公司有劳动关系的董事、监事的薪酬，在公司兼职担任经营管理岗位职务的，依据其在公司经营管理岗位所对应的级别标准获得；未在公司兼职担任经营管理岗位职务的，依据其所承担的职责对应的级别标准获得，具体标准由公司董事会薪酬与考核委员会确定。与公司没有劳动关系的董事、监事不在公司领取薪酬。

公司根据股东大会批准的标准向独立董事发放独立董事津贴，不再发放其他薪酬。

第七条 公司高级管理人员薪酬由基础薪酬和绩效薪酬两部分构成。

（一）基础薪酬：由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模，按高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及技术管理能力，参考市场情况确定。

（二）绩效薪酬：指高级管理人员根据公司经营情况之优劣所得的报酬。

董事会薪酬与考核委员会应制定《高级管理人员考核及薪酬管理实施办法》（以下简称“《实施办法》”），并据以考核、审议高级管理人员的薪酬。

### 第三章 绩效考核

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会应定期根据公司生产经营计划制定《实施办法》；在公司生产经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对《实施办法》作相应调整。

第九条 在一个经营年度结束后的 90 日内，董事会薪酬与考核委员会根据《实施办法》，对高级管理人员进行绩效考评，按照公司

经营目标和个人工作目标完成情况，对高级管理人员作出绩效评价。

#### 第四章 附则

第十条 本办法自股东大会审议通过之日起施行。股东大会授权董事会负责解释。

第十一条 本办法未作规定的，适用有关法律、法规和《公司章程》的规定。

第十二条 股东大会授权董事会根据有关法律、法规或《公司章程》的修改，修订本办法，报股东大会批准。