

深圳新宙邦科技股份有限公司
高级管理人员薪酬管理制度（草案）
（H股发行上市后适用）

第一章 总则

第一条 为调动公司高级管理人员积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司效益稳定持续增长，提升综合竞争力，完善公司治理结构和激励约束机制，根据《中华人民共和国证券法》《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》及《公司章程》等的有关规定，特制订本制度。

第二条 适用本制度的人员包括：执行董事、总裁、总工程师、副总裁、董事会秘书、财务总监。

第三条 管理原则：

- 1、激励与约束并重：责、权、利对等，与职位价值高低、承担责任大小相结合；
- 2、远近兼顾：与公司当期业绩和长期利益、股东利益紧密结合；
- 3、内部相对公平：向价值贡献大而远者倾斜；
- 4、外具竞争：向复合人才和稀缺人才倾斜。

第四条 公司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。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。公司人力和财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第二章 高级管理人员年度薪酬

第五条 公司高级管理人员实行年薪制。年薪由基本年薪、年度绩效奖金组成，基本年薪按月固定标准发放；年度绩效奖金与公司年度经营绩效挂钩。

第六条 高级管理人员的基本年薪由基本工资、岗位工资、保密费等组成，基本工资、岗位工资按公司的职级、职等确定（详见公司薪酬标准），其中，高

级管理人员的最高基本年薪以深圳市上年度社会平均薪酬的八倍为限。

第七条 高级管理人员的年度绩效奖金：高级管理人员的年度绩效奖金来源于依据公司年度经济效益提取的奖金池，具体计算如下：

奖金池总额=年度经济增加值×提取比例（K）

年度经济增加值=年度净利润*—基准利润

*年度净利润：为年度账面归母净利润减闲置募集资金产生的税后利息收入；

基准利润= { (期初所有者权益-期初募集资金余额-期初其他综合收益+期末所有者权益-期末募集资金余额-期末其他综合收益) /2+[\Sigma 本年度投入使用的募集资金*使用月份/12] }×当年期末中国人民银行公布的一年期贷款市场利率(LPR) ×1.2。

Σ 本年度投入使用的募集资金=本年度补充的流动资金+本年度使用募集资金投入建设的工程项目资金。

募集资金使用完毕后，基准利润= (期初所有者权益+期末所有者权益) /2×当年期末中国人民银行公布的一年期贷款市场利率 (LPR) ×1.2。

第三章 基本年薪调整

第八条 公司高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，薪资的调整必须以适应公司的进一步发展需要为前提。

第九条 公司高级管理人员的基本年薪调整依据为：

- 1、同行业高管薪酬水平。
- 2、公司盈利状况。
- 3、公司规模变化。
- 4、岗位发生变动的个别调整等。

第十条 兼职人员按最高职务标准领取薪酬，不重复计算。

第十一条 高管人员薪酬所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

第四章 年度绩效奖金提取

第十二条 高级管理人员年度绩效奖金提取

- 1、年度经济增加值（均指股份公司合并数）大于零时，按照当年度经济增

加值的1.5%-2.5%计提到奖金池；具体提取比例由股份公司管理层在每年第四季度根据公司经营具体情况讨论并报董事会薪酬与考核委员会审议后确定。年度经营结果经审计后最终与计提差异部分将在次年进行调整。

2、年度经济增加值小于等于零时，不提取（即提取系数K=0），同时启动高管人员减薪程序；连续两年年度经济增加值小于等于零时，则主要负责人调整岗位。

第五章 年度绩效奖金分配

第十三条 年度绩效奖金分配方式

人力和财务部门进行高管年度绩效奖金核算，并拟定《公司高管年度绩效奖金分配方案》，提交董事会薪酬与考核委员会及公司董事会审议通过后进行分配。

第十四条 年度绩效奖金具体分配

公司每年从高管绩效奖金中拨付10%作为总裁基金，主要用于特殊人才引进、特别项目表彰、优秀人员表彰以及其他特别激励事项，由总裁调剂分配；其余高管绩效奖金用于公司高级管理人员年度绩效奖金分配。

高级管理人员绩效奖金分配以其岗位价值和个人年度绩效作为主要分配维度，具体计算如下：

高管年度绩效奖金=奖金池总额×M（所任岗位价值系数）×P（个人年度绩效系数）

高管所任岗位的价值系数M：每年1月，由人力部门组织董事长会同总裁根据高管各岗位职责、管理幅度、风险大小等确定高管岗位价值系数，并报董事会薪酬与考核委员会备案。

高管个人年度绩效系数P：每年3月，由人力部门组织董事长会同总裁按照公司个人绩效管理制度并结合上年的组织目标、责任指标完成情况进行综合绩效评估后确定上年度高管个人年度绩效系数，并报董事会薪酬与考核委员会备案。

第十五条 高管年度绩效奖金支付

1、考核年度结束后，由人力部门依据公司经审计的年度财务报告，结合高管所任职位的价值分配系数（M）、个人年度绩效评估系数（P）计算高管个人的年度绩效奖金数额。

2、年度内正常调岗的需进行专项审计后，按所任职务的实际工作月份计算绩效奖金基数；年度内由于绩效不合格并经培训调岗后仍不满足岗位要求而被公司辞退、协商解约或员工个人提出离职的视为自动放弃绩效奖金；年度内由于公司经营遇到不可抗力导致人员分流/裁员而由公司提出协商解约的，按所任职务的实际工作月份计算绩效奖金基数。

3、年度经济增加值按季平均分解，当季度经济增加值大于零时，在次季预支上季绩效奖金的30%。

4、履职留存金：高管人员的年度绩效奖金的10%作为其任期履职留存金，其中的50%（即年度绩效奖金的5%）在其任期届满或离职后，经董事会薪酬与考核委员会评估，其个人不存在第十五条所列情形时，可一次性支付，而另50%则在任期结束后或者离职满两年时经董事会薪酬与考核委员会确认其个人不存在：1) 违背保密义务、竞业禁止义务；2) 任职期间因工作失职或未尽责而在后续发生重大损失；3) 其他损害公司利益行为时，一次性支付，税费按国家法律法规进行承担。

5、经董事会薪酬与考核委员会审核并报董事会核准后于每一会计年度审计报告出具三个月内扣除任期履职留存金10%后结清。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按12个月，不足1个月的按1个月）计算。

6、公司将根据业务发展需要，适时制订长期激励方案，届时高管绩效奖金支付方式将依长期激励方案而调整。

第十六条 高管人员在任职期间，出现下列情形之一者，不予或者部分发放年度绩效奖金，若已发放的，亦应予以追回：

- 1、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部记大过及以上处分的；
- 2、泄露公司商业秘密的；
- 3、故意损害公司利益的；
- 4、对重大决策失误、重大资产损失、重大安环事故等负有主要责任的；
- 5、年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

6、因重大违法违规行为被公司股票上市地证券监管机构予以行政处罚或被公司股票上市地证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的；

- 7、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

8、董事会认为不应发放年度绩效奖金的其他情形。

第十七条 高管人员年度披露的报告期内从公司领取的报酬为公司报告期内实际支付的薪酬。

第十八条 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。

公司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。

第六章 其他

第十九条 高管人员年度绩效奖金实行专款专用，由公司财务部门设专户管理。

第二十条 公司审计监察部每年对年度绩效奖金的提取、保管及使用进行审计。

第二十一条 特别情况

1、如果出现不可抗力影响公司的正常经营并造成经营结果异常波动，公司董事会薪酬与考核委员会可以根据实际情况对高管人员的薪酬进行必要的调整。

2、高管人员因个人原因不能全职履行职责时间连续超过6个月的，取消当年度个人绩效奖金。高管人员退休或离职时，可以根据公司需要和个人意愿担任公司顾问，其报酬另行约定。

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定执行，本规则与国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》相抵触时，遵照国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度经公司董事会审议通过后，自公司发行的H股股票在香港联合交易所有限公司上市之日起生效。每届任期结束前一季度由人力部门结合

上一任期制度执行情况以及公司经营情况进行修订并提交董事会审议后发布。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳新宙邦科技股份有限公司

2025年12月