



国民技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年三月



国民技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善国民技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事及高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理效益，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等相关法律法规、部门规章和规范性文件以及《国民技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员：

- （一）董事，包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、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 公司董事及高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明原则；
- （二）责、权、利相统一原则，薪酬与岗位价值、承担责任及工作贡献相匹配；
- （三）激励与约束并重原则，薪酬与公司业绩、个人绩效考核结果挂钩；
- （四）长远发展原则，薪酬体系与公司战略目标及持续健康发展需求相适应；
- （五）市场竞争力原则，薪酬水平参考行业标准及市场同类岗位薪酬水平，保持竞争力。

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（以下简称“薪酬与考核委员会”）是董事和高级管理人员薪酬管理的专门机构，主要职责包括：

- （一）制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准、薪酬构成、发放方式、考核标准及调整方案；
- （二）审查董事和高级管理人员的履职情况，开展年度考核工作；
- （三）监督本制度的执行情况；
- （四）根据需要设立专项奖励或惩罚机制，作为薪酬补充；

- (五) 评估薪酬追索扣回的必要性并发起相关程序；
- (六) 《公司章程》及相关规则规定的其他职责。

第五条 薪酬与考核委员会的职责与权限由《公司章程》及《董事会薪酬与考核委员会议事规则》规定。

第六条 公司人力资源部、计划财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体拟订、实施及薪酬发放等工作。

第七条 董事薪酬方案经薪酬与考核委员会制定后，提交董事会审议通过，再报股东会审批生效并披露；讨论单个董事薪酬时，该董事应回避表决。

第八条 高级管理人员薪酬方案经薪酬与考核委员会制定后，提交董事会审批生效，向股东会说明并充分披露。

第三章 薪酬标准与结构

第九条 董事薪酬与津贴按以下标准执行：

(一) 独立董事：实行固定津贴制，津贴标准经股东会审议确定后按月发放；独立董事履行职责所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担，不享受其他薪酬、社保或福利待遇。

(二) 非独立董事：兼任高级管理人员或其他岗位的非独立董事，按所任岗位对应的薪酬与考核制度领取薪酬，不再单独领取董事津贴；未兼任其他职务的非独立董事，根据其岗位职责及对公司的贡献确定薪酬，经相关程序审批后执行。

(三) 职工代表董事（如有）：作为公司员工，按其所在岗位的薪酬标准领取薪酬，不另行领取董事薪酬或津贴。

第十条 高级管理人员薪酬实行年薪制，由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入构成：

(一) 基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责、工作能力及履职情况确定，按月发放；

(二) 绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十，按年发放；

(三) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果挂钩，包括但不限于股权、期权、员工持股计划及中长期专项奖金等，具体按相关激励方案执行。

第四章 薪酬发放与扣回

第十一条 薪酬发放相关规定：

- (一) 内部董事及高级管理人员的薪酬发放按照公司工资制度执行；
- (二) 独立董事津贴自股东会通过其任职决议之日起计算，按月发放；
- (三) 所有薪酬均为税前金额，公司按国家及公司相关规定代扣代缴个人所得税、社会保险费等应由个人承担的费用；
- (四) 董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按实际任期和实际绩效计算并发放薪酬或津贴。

第十二条 有下列情形之一的，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益或严重违反公司规章制度的；
- (四) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (五) 董事会认定的其他不应发放的情形。

第十三条 薪酬追索扣回机制：

- (一) 公司如发生因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应对相关董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，追回超额发放部分；
- (二) 董事、高级管理人员如有违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司可根据情节轻重，减少、停止支付未发放的绩效薪酬和中长期激励收入，或追回已发放的部分或全部金额。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应服务于公司经营战略，随公司发展情况适时调整，调整依据包括：

- (一) 公司经营效益及盈利状况；
- (二) 行业薪酬水平及增幅；
- (三) 宏观经济形势、通胀水平及市场环境变化；
- (四) 公司组织结构、发展战略调整；
- (五) 个人岗位变动、职责调整及绩效考核结果。

第十五条 薪酬调整方案由薪酬与考核委员会制定，按本制度规定的审批程序生效后执行。

第十六条 薪酬与考核委员会可根据实际需要，为专门事项设立临时性专项奖励或惩罚，作为薪酬的补充调整。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按国家相关法律法规、部门规章、规范性文件



及《公司章程》的规定执行；本制度与前述规定相抵触的，以相关规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

国民技术股份有限公司

二〇二六年三月三十日