

证券代码：874877

证券简称：越新科技

主办券商：浙商证券

浙江越新科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度于 2026 年 3 月 31 日经公司第一届董事会第十一次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

浙江越新科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度 （北交所上市后适用）

第一章 总则

第一条 为了进一步完善浙江越新科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员（以下简称“董事、高管”）的薪酬管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高管的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高管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》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》《北京证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规章、规范性文件及《浙江越新科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会选举或任命的全体董事以及总经理、副总经理、总工程师、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司董事、高管的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事、高管薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司独立董事专门会议负责对公司董事、高级管理人员进行考核以及制定薪酬方案。公司董事的津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第三章 薪酬标准

第六条 董事、高管的薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议决定，除此之外不在公司享受其他报酬、社会保险待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：对于同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬综合考虑所任职务、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。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。对于不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，其不参与公司内部与

薪酬挂钩的绩效考核，不在公司享受其他报酬、社保待遇等，除股东会另行作出决议外，其不发放董事职务津贴。

（三）高级管理人员：高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬综合考虑所任职务、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。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。

第四章 薪酬管理

第七条 公司董事、高管人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第八条 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。

第九条 董事、高管任职期间，出现下列情形之一者，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：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或因违反义务造成公司损失的；
- （三）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；
- （四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （五）离开本职岗位或不再具有董事、高管资格或无法履行董事、高管职责的。

前款第（三）项中，如公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，则应当对董事、高管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。

第五章 薪酬调整

第十条 董事、高管的薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展

变化而作相应的调整。薪酬调整依据包括：

（一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，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）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的调整。

当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准，报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，需报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第六章 附则

第十一条 本制度未尽事宜，公司应当依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

本制度如与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触，应按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第十二条 有下列情形之一的，公司应当修改本制度：

（一）《公司法》或有关法律、行政法规、规范性文件修改后，本制度规定的事项与修改后的法律、法规相抵触；

（二）公司的情况发生变化，与本制度记载的事项不一致；

（三）股东会决定修改本制度。

第十三条 本制度的修订由董事会提出修订草案，提请股东会审议。

第十四条 本制度所称“以上”“以下”，都含本数；“超过”“低于”，不含本数。

第十五条 本制度自公司股东会审议通过后，自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北交所上市之日起生效实施。

浙江越新科技股份有限公司

董事会

2026年3月31日