

南京高科股份有限公司董事、高级管理人员

2026 年度薪酬方案

根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定，南京高科股份有限公司（以下简称公司）结合公司实际情况制定《董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案》。具体内容如下：

一、适用对象

公司董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日-12 月 31 日。

三、薪酬方案

（一）与公司有劳动关系的董事的薪酬，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。与公司没有劳动关系的董事不在公司领取薪酬。

（二）公司独立董事津贴根据股东会批准的标准按月发放，不再发放其他薪酬。

（三）与公司有劳动关系的董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、津贴、社会保险及福利和其他符合公司相关薪酬制度的薪酬等组成，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。

1、基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按月发放。

2、绩效薪酬：绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标

完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

3、中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划、超额利润分配、任期激励、项目收益分红等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

4、社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤生育保险、失业保险和住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其它公司福利办法，津贴根据公司的制度按时发放。

5、在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大经济效益的，且董事或高管在其中发挥主要作用及做出贡献的，经薪酬考核委员会审核，并经董事会批准，董事或高管的绩效薪酬考核标准可以适当提高。

四、其他说明

（一）公司开展年度绩效评价，应当依据经审计的财务数据，董事、高级管理人员绩效薪酬的百分之十在年度报告披露和绩效评价后支付。

（二）公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

（三）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

（四）上述方案中未尽事宜或者与有关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。