

新晨科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总 则

第一条 为规范新晨科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，完善公司激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等国家法律、法规及上市公司的要求，结合《新晨科技股份有限公司章程》的有关规定和本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用的对象为：

- （一）公司董事；
- （二）高级管理人员（包括：公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书）。

第三条 薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 薪酬与考核委员会是负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案的专门机构。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案及独立董事津贴方案由董事会薪酬与考核委员会拟订，经公司董事会、股东会审议批准后实施。独立董事津贴应当在公司年度报告中进行披露。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议批准后实施。

第三章 薪酬确定及发放

第六条 公司董事薪酬依据经股东会审议通过的决议执行；公司高级管理人员的薪酬依据经董事会审议通过的决议执行。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。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。公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬采取年薪制，以年度为单位，每月发放。公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事和高级管理人员的工资总额结合公司经营业绩、个人绩效贡献以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第八条 公司对独立董事发放董事津贴。董事津贴根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水平，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定。

对于在公司任职的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另行领取董事津贴。

第九条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本工资、绩效工资、中长期激励收入等组成，其中绩效工资占比原则上不低于基本工资与绩效工资总额的百分之五十。

基本工资根据上述人员承担的岗位职责、市场薪资行情、公司职工工资水平及

其他参考因素确定。

绩效工资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依据考核结果确定。其中，一定比例的绩效工资于年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策具体实施。

第十条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效考核指标完成情况具体计算薪酬并予以发放。《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十一条 公司引进属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第四章 薪酬考核及调整

第十二条 董事会薪酬与考核委员会对董事及高级管理人员进行绩效考评，具体程序为：

- (一) 董事会薪酬与考核委员会按当年公司与董事及高级管理人员签订的绩效合同，对董事及高级管理人员进行绩效评价；
- (二) 董事会薪酬与考核委员会提出董事、高级管理人员的调整薪酬数额和方案，表决通过后，报公司董事会审核批准，并将董事会核准的考核结果以书面形式通知考核对象。

第十三条 董事、高级管理人员如对董事会薪酬与考核委员会的考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，由董事会薪酬与考核委员会作出处理；如对董事会薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉。

第十四条 如公司年度业绩发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应

的调整以适应公司进一步发展的需要。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于公司经营业绩、个人绩效贡献以及公司未来发展规划等因素。

第五章 薪酬止付追索

- 第十六条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。
- 第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。
- 第十八条** 公司董事、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 附 则

- 第十九条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。
- 第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。
- 第二十一条** 本制度自公司股东会以普通决议审议批准后生效实施，修改时亦同。

新晨科技股份有限公司董事会

二〇二六年四月