

新大陆数字技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订，尚需提交股东会审议)

第一章 总则

第一条 为进一步完善新大陆数字技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学、规范、有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，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》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司董事在公司内部及公司下属的全资子公司、控股子公司、参股公司兼任其他职务的，应根据其兼任的其他职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。

公司董事、高级管理人员在公司内部及公司下属的全资子公司、控股子公司、参股公司兼任其他职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或者二个以上职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

第三条 本制度的适用对象是专职为公司服务并在公司领取薪酬的董事，以及董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及其他高级管理人员（若有）。

本制度所称“外部董事”是指虽然在公司担任董事或在董事会专门委员会委员职务，但不是专职为公司服务、不在公司领取薪酬的董事，包括独立董事和其他外部董事。

公司独立董事不在公司领取薪酬或享受福利待遇，公司按照《公司独立董事制度》的规定向独立董事发放津贴，并依法代扣代缴个人所得税。独立董事津贴的标准由董事会薪酬与考核委员会制订方案，经董事会、股东会审议通过后生效，并在公司年度报告中进行披露。除上述津贴外，公司独立董事不得从公司及公司主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

公司其他外部董事不在公司领取薪酬、津贴或者享受福利待遇。

独立董事、其他外部董事行使职权时所需的费用（包括但不限于交通、食宿、通讯等费用，因行使职权而聘请财务顾问、会计师事务所、律师事务所等中介机构费用）由公司承担。

第四条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- (一) 公平原则：体现收入水平符合公司规模、公司行业与公司业绩的原则，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、履行责任义务相符；
- (三) 长远发展原则：体现薪酬与公司可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 管理机构与职责

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- (一) 董事、高级管理人员的薪酬；
- (二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (四) 法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。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。高级管理人员的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。

第七条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第八条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理，采用年薪制。公司以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第九条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十条 公司董事（不含外部董事、独立董事）、高级管理人员的薪酬由基本

年薪、绩效年薪（含专项奖励）、中长期激励收入和其他福利构成，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：

（一）基本年薪：是董事、高级管理人员正常履职的年度基本收入与基本生活保障，按月支付，不与考核结果挂钩，根据相应的岗位职责、能力水平及行业薪酬水平确定；

（二）绩效年薪：包括日常绩效和年终绩效，日常绩效根据个人绩效考核结果核定，年终绩效根据公司经营效益、工作完成情况及工作表现核定；

（三）中长期激励收入：根据公司的长期发展需要和建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，包括但不限于股权激励、员工持股计划等。具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

（四）其他福利：公司董事（不含外部董事、独立董事）、高级管理人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关的法律法规的规定执行；公司规定的其他福利等。

第十一条 董事、高级管理人员薪酬标准的确定依据：

- （一）同行业公司的董事、高级管理人员薪酬状况；
- （二）国内收入水平和经济发展状况；
- （三）公司现状与未来发展需要。

第四章 薪酬发放

第十二条 董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十三条 公司董事、高级管理人员一定比例的绩效奖金应当在年度报告披露和绩效评价后支付，相关评价应当根据经审计的财务数据开展。

第十四条 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，从工资奖金中扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

第十五条 其他激励、福利发放按公司相关规定执行。

第十六条 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，按其实际任职时间和履职考核情况计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬调整、止付与追索

第十七条 公司董事和高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一

步发展需要。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- (一) 同行业薪资水平变化；
- (二) 通货膨胀水平；
- (三) 公司经营效益及个人业绩完成情况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位调整或职务变化。

第十九条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事及高级管理人员的薪酬的补充。

第二十条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假、产假等以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十一条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索机制：

(一) 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。

(二) 公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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。

(三) 董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司有权取消或扣减其绩效薪酬或津贴的发放。

第二十二条 公司董事会薪酬与考核委员会制定、审查董事、高级管理人员的止付追索安排方案，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止付追索程序。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定不一致的，以国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起生效，修订亦同。