

胜科纳米（苏州）股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善胜科纳米（苏州）股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司高级管理人员的工作积极性、创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《胜科纳米（苏州）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 本制度所称的高级管理人员是指由董事会批准任命的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。兼任公司董事的高级管理人员，其薪酬同时适用《董事薪酬管理制度》的相关规定，如两制度规定不一致，以更有利于保护公司及股东利益的规定为准。

第三条 公司高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）薪酬结构与公司长远利益相结合原则；
- （二）薪酬水平与公司规模、经营业绩等实际情况相结合原则；
- （三）薪酬与岗位职责、个人能力及工作绩效表现相匹配的原则；
- （四）激励与约束并重的原则；
- （五）绩效考核遵循公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查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）高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 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 高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第七条 公司人力资源部、财务部、证券事业部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第八条 如公司发生亏损，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第三章 薪酬构成和标准

第十条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。

(一) 基本薪酬。根据高级管理人员的行业薪酬水平、发展策略、岗位价值、教育背景、从业经验、工作年限等因素确定。

(二) 绩效薪酬。绩效薪酬根据公司当年的经营业绩、奖励和惩罚、高级管理人员个人年度绩效评价等综合确定。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。

(三) 中长期激励收入。中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体激励方案由公司根据实际情况另行制定。

第十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时性的对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对高级管理人员的薪酬补充。

第十二条 公司应参照行业水平、发展战略及岗位价值等因素，合理确定高级管理人员与普通员工之间的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产营销一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，并促进普通职工薪酬水平的合理增长。

第四章 薪酬发放

第十三条 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放，并确定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。

第十四条 公司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，从工资奖金中扣除相关税费后予以发放，具体扣除项目包括：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分（如有）；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十五条 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十六条 公司高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以考虑不予发放或降低该高级管理人员绩效薪酬：

- （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或采取行政监管措施的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第五章 薪酬止付追索

第十七条 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定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。

第十八条 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。

第十九条 公司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。

第二十条 若公司最终决定启动追索扣回程序，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

第六章 薪酬调整

第二十一条 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的进一步发展需要。

第二十二条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况。

（四）公司组织结构调整。

（五）岗位发生变动的个别调整。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度如与国家日后颁布或修订的法律法规、证监会及交易所的规定相抵触时，按国家有关法律法规、证监会及交易所的规定执行。

第二十四条 本制度经公司董事会审议通过后生效，并追溯自 2026 年 1 月 1 日起施行。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

胜科纳米（苏州）股份有限公司

2026年4月