

新亚制程（浙江）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

目 录

第一章 总 则	3
第二章 薪酬管理机构	3
第三章 薪酬结构与标准	4
第四章 薪酬发放	5
第五章 薪酬调整	5
第六章 薪酬递延支付及止付追索	6
第七章 附则	7

第一章 总 则

第一条 为规范新亚制程（浙江）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，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》”）《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律法规、规范性文件，以及《公司章程》的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事以及高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）责任导向原则：根据岗位职责、工作表现、贡献大小及承担的风险确定薪酬标准；

（二）绩效挂钩原则：薪酬与公司整体经营业绩、个人绩效考核结果相挂钩；

（三）统筹兼顾原则：兼顾公司长期发展与短期激励，确保薪酬体系与企业目标一致；

（四）市场竞争原则：参考行业及市场薪酬水平，确保薪酬具有外部竞争性和内部公平性。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，并予以披露；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案，并向股东会说明，并予以披露。

第五条 公司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政策与方案，明确薪酬

确定依据和具体构成；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其薪酬水平进行年度评估；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部、财务运营部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与标准

第八条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事

独立董事领取独立董事津贴，津贴标准由股东会审议。独立董事不参与公司绩效考核与中长期激励。

（二）非独立董事（包括职工代表董事）

1、在公司担任高级管理人员职务的非独立董事，按其所任高级管理人员职务领取薪酬；

2、在公司任职但未担任高级管理人员职务的非独立董事（如职工代表董事等），按其实际工作岗位领取薪酬；

3、未在公司任职的非独立董事，领取董事津贴，津贴标准由股东会审议。

（三）高级管理人员

按其所任具体职务领取薪酬。

第九条 在公司担任具体职务的董事以及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、福利津贴和可能的中长期激励收入等组成，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。

第十条 上述薪酬金额均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，统一代扣代缴个人所得税。

第十一条 公司董事、高级管理人员的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。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。

第四章 薪酬发放

第十二条 董事、高级管理人员薪酬发放方式如下：

- （一）公司董事、高级管理人员薪酬按月发放；
- （二）公司独立董事及外部董事津贴按月发放；
- （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职或新任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算薪酬后予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。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。

第五章 薪酬调整

第十四条 董事和高级管理人员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。

第十五条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，不定期调整薪酬标准。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪酬增幅水平。不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）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，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）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，并报董事会或股东会审批，可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

第十八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第六章 薪酬递延支付及止付追索

第十九条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第二十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员的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。

第二十一条 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。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。