
深圳市全新好股份有限公司

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 为进一步健全深圳市全新好股份有限公司(以下简称“公司”)董事及高级管理人员的考核和薪酬管理制度,完善公司治理结构,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》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规和规范性文件以及《深圳市全新好股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。董事包括内部非独立董事、外部非独立董事、独立董事;高级管理人员是指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则:

(一) 责任与权利对等原则,薪酬水平与岗位价值相符,与责任承担大小相符;

(二) 激励与约束并重原则,薪酬发放与考核标准挂钩,与在岗任职表现挂钩;

(三) 公平与合理兼顾原则,薪酬水平与外部薪酬水平同步,对公司的贡献同步;

(四) 可持续发展原则,薪酬总额与公司规模及盈利能力匹配,薪酬变动与公司经营状况匹配。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门委员会,

主要负责制定董事、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，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）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对董事会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董事会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。

第五条 公司董事的薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。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。

公司高级管理人员的薪酬方案由公司董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务部应配合董事及高级管理人员薪酬政策及方案的具体实施。

第三章 薪酬结构及方案

第七条 董事薪酬结构

（一）独立董事

公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准由股东会审议通过。独立董事按《公司法》和《公司章程》相关规定行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事

1. 内部董事：在公司担任职务的非独立董事，不单独领取董事津

贴，根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

2. 外部董事：不在公司担任任何工作职务的非独立董事，仅享受董事津贴，津贴标准由股东会审议通过。

第八条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入组成。

（一）基本薪酬：按照其在公司内部担任的职务，结合能力、岗位职责，并参考市场薪资行情综合确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司经营业绩以及个人业绩贡献确定，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，按照考核周期及考核结果发放。

（三）中长期激励：公司可根据经营情况和市场变化，针对高级管理团队实施员工持股计划、限制性股票、股票期权等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

上述绩效薪酬、中长期激励的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当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。

第九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降；未相应下降的，公司应当在定期报告中披露具体原因。

第十条 公司业绩亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬与业绩联动情况。

第四章 薪酬的发放

第十一条 领取津贴的董事，其津贴按月定期发放。

第十二条 领取薪酬的董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发

放，绩效薪酬经考核通过后发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定，代扣代缴个人所得税及社会保险、住房公积金等应由个人承担的部分后，剩余部分发放给个人。

第十四条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬的调整和止付追索

第十五条 薪酬体系应服务于公司的经营战略，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司的持续发展需要。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平。通过收集并分析市场薪酬报告或公开薪酬数据，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）公司发展战略或组织结构调整；

（五）管理人员任免、岗位调整等；

（六）年度绩效考核结果。

第十七条 经董事会薪酬与考核委员会提议并经公司董事会审议，公司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、高级管理人员的薪酬的补充。

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。

第十九条 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。

第二十条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

（一）严重违反公司各项规章制度或严重损害公司利益的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或者其他处罚的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时，以国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度的制定及修订，自公司董事会提交股东会审议通过之日起生效并实施。

第二十三条 本制度解释权归属公司董事会。

深圳市全新好股份有限公司

2026年4月28日