

新锦动力集团股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善新锦动力集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，建立和完善激励约束机制，提高公司的经营管理效益，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》《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》等相关法律、行政法规、规范性文件以及《新锦动力集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

第二条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）按劳分配，体现“责、权、利”的统一；
- （二）薪酬与公司业绩、个人绩效相挂钩；
- （三）标准公平、程序公开、分配公正、考核科学；
- （四）薪酬与公司长远利益相结合的原则。

第三条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议决定高级管理人员的薪酬，向股东会说明，并予以充分披露；公司股东会负责审议决定董事的薪酬，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。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

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。公司如果发生亏损，公司应当在董事、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年度业绩考核联动要求。

公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五条 公司薪酬与考核委员会负责制定公司董事、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，并对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督。公司薪酬与考核委员会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、深圳证券交易所相关规定及《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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 公司人力资源部负责协助薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第七条 公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，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。

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）在公司兼任其他职务的董事，按其所担任的职务领取薪酬，不另行领取董事津贴；不担任公司其他职务的非独立董事在公司领取董事津贴。

（二）独立董事、外部非独立董事在公司领取独立董事津贴及外部非独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。公司可根据行业状况及公司生产经营实际情况对独立董事津贴及外部非独立董事津贴标准进行适当调整，独立董事、外部非独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（三）除外部非独立董事外，公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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 50%。基本薪酬根据其在公司担任的具体管理职务、工作内容，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按公司薪酬制度按月发放；绩效奖金需根据公司当年的经营业绩（可综合参考营业收入、利润等指标）、结合非独立董事、高级管理人员个人年度绩效考核结果等综合确定；中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对非独立董事、职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，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、激励或者奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第九条 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。

公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，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。

第十条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十一条 董事、高级管理人员因任期届满、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬、津贴按其实际任期计算并予以发放。

第四章 薪酬止付追索

第十二条 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并向董事会提出建议。

第十三条 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。

第十四条 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者部分追回。

第五章 薪酬调整

第十五条 董事、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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。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。

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业、同地区薪资增幅水平：可通过市场薪资报告或者公开的薪资数据，收集所在地区、同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位调整或者职责变化；

（六）董事会、股东会认为应当纳入参考的其他情形。

第六章 附则

第十七条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家颁布的法律、行政法规或者《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规和《公司章程》的规定执行，同时，公司应及时修订本制度，并报股东会审议通过。

第十九条 本制度解释权归公司董事会。

第二十条 本制度自股东会通过之日起生效，修改亦同。

新锦动力集团股份有限公司

2026年4月