

# 深圳市新星轻合金材料股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步规范深圳市新星轻合金材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬的管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《深圳市新星轻合金材料股份有限公司章程》（以下简称《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 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司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、激励机制挂钩。

第四条 公司应当以市场为导向，结合公司自身的经营状况、战略目标和人力资源策略确定工资总额决定机制。

公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

### 第二章 管理机构

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,对本制度项下需止付追索的事项启动薪酬止付及追索程序,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、行使权益条件的成就;

(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 公司董事薪酬方案由股东会决定,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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

### 第三章 薪酬管理

第七条 公司董事和高级管理人员的薪酬标准根据其工作性质及承担责任等确定,具体如下:

(一) 公司内部董事根据其在公司担任的除董事外职务领取相应薪酬,不再另行领取董事津贴。

(二) 公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等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。

公司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等组成,具体如下:

1、基本薪酬根据高级管理人员在公司担任的具体职务领取,参考同行业薪酬水平,并结合职位、能力、岗位责任综合确定,按月发放。

2、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,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。

3、中长期激励是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）外部董事和独立董事：按照公司股东会审议通过的津贴标准领取相应津贴，采取固定董事津贴、按月度发放，并在公司年报中进行披露。除此之外不再在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司董事、高级管理人员领取的薪酬或津贴（如有）均为税前金额，公司依照有关法律、法规和规范性文件的规定，代扣代缴个人所得税等个人应承担缴纳部分后予以发放。

第九条 公司董事和高级管理人员因董事会换届、改选、任期内辞任或正常工作变动需要而离任，公司按照实际任期计算和发放薪酬或津贴。

第十条 公司董事和高级管理人员在任职期间，因违反法律、法规和规范性文件或者公司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提出扣减或取消其薪酬或津贴的议案，报董事会或股东会审议决定。

#### 第四章 薪酬调整与止付追索

第十一条 公司董事和高级管理人员的薪酬政策和方案应为公司的长远发展利益服务，并可以随着公司的发展情况变化而相应调整。当公司经营环境及外部条件发生重大变化时，公司可以调整薪酬标准，并报公司董事会或股东会审议决定。

第十二条 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。如公司亏损，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业绩联动要求。

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。

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。

## 第五章 附则

第十四条 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》的规定执行；本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定为准；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。

深圳市新星轻合金材料股份有限公司

2026年4月30日