

# 深圳科创新源新材料股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳科创新源新材料股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,充分调动公司董事、高级管理人员工作的积极性、创造性,促进公司健康、持续、稳定发展,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》等相关法律、法规、规范性文件及《深圳科创新源新材料股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的有关规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为:

- 1.公司董事,包括非独立董事(含职工代表董事)、独立董事;
- 2.公司高级管理人员,包括经理、副经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则:

- 1.公平原则,体现薪酬水平符合公司规模与业绩的原则,同时兼顾市场薪酬水平;
- 2.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;
- 3.体现长远发展原则,体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符;
- 4.激励与约束并重原则,体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 管理机构

**第四条** 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、审查董事和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。

**第五条** 公司董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。在董事会或者董事会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。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成和标准

**第七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

1.独立董事：公司独立董事实行津贴制度。独立董事因履行职责所需的合理费用由公司承担。

2.非独立董事及高级管理人员：在公司任职的非独立董事及高级管理人员执行岗位薪酬。岗位薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、福利补贴和中长期激励收入等组成。

基本薪酬根据所任职务的价值、责任、能力，结合行业薪酬水平等因素确定；绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；福利补贴按公司相关制度执行。

3.公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励、员工持股计划等激励措施，具体方案由公司另行制定。

#### **第四章 薪酬的发放和止付追索**

**第八条** 公司按季度发放独立董事津贴。

**第九条** 公司按月发放非独立董事及高级管理人员的基本薪酬，绩效薪酬根据考核周期发放，福利补贴按照公司相关制度发放。

非独立董事及高级管理人员的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。

**第十条** 董事会薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对在公司任职的非独立董事及高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，由公司按照国家 and 公司的有关规定扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- 1.个人所得税；
- 2.各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- 3.国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的其他部分。

**第十二条** 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津贴或者薪酬并予以发放。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员在任职期间出现以下情况的任何一种，

公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或者津贴：

- 1.被深圳证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；
- 2.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的；
- 3.严重违反公司规定或者严重损害公司利益的；
- 4.公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十四条** 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。

**第十五条** 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

**第十六条** 董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务。随着公司经营状况的变化，董事、高级管理人员的薪酬体系应做相应的调整以适应公司的发展需要。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1.同行业薪酬变动状况；
- 2.社会通胀状况；
- 3.公司盈利状况；
- 4.公司组织架构调整状况；
- 5.岗位发生变动的个别调整；
- 6.个人业绩或者能力情况等。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定执行。本制度的相关规定如与日后颁布或者修改的有关法律、法规、规章和依法定程序修改后的《公司章程》相抵触，则应根据有关法律、法规、规章和《公司章程》的规定执行。

**第十九条** 本制度由股东会审议通过后施行，修改时亦同。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

深圳科创新源新材料股份有限公司

2026年3月