

高新兴科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善高新兴科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，健全公司薪酬管理体系，提高公司经营管理水平，公司根据《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》等有关法律法规及《高新兴科技集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于由公司职工代表大会、股东会选举的董事，以及由公司董事会聘任的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则：薪酬水平符合公司规模与业绩情况，并与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬水平与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则：薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬考核管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由公司董事会人力资源管理委员会根据董事、高级管理人员的职权范围、在公司生产经营中的作用、工作年限、当地同类企业薪酬水平等因素制定。

第五条 董事薪酬方案由公司股东会审议决定，并予以披露；在董事会或者人力资源管理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 每个经营年度结束后，由董事会人力资源管理委员会根据年度业绩指标、年度计划，对内部董事及高级管理人员进行考核。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立董事和外部董事（指非公司员工担任的、不在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事）：领取固定津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益或者享受其他报酬、社保等待遇。公司独立董事、外部董事行使职责所需的合理费用由公司承担。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。

（二）内部董事（指在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事）：依据其在公司所从事的具体岗位或担任的职务领取相应的薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和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 50%。具体方案根据国家的相关法律法规等另行拟定。

（三）高级管理人员：依据其在公司所从事的具体岗位或担任的职务领取相应的薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和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 50%。

（四）公司实行年度预算控制下的工资总额决定机制。由人力资源部依据公司发展战略、薪酬支付能力、成本控制策略、人力资源配置、上年度工资总额和市场薪酬水平等，从企业持续稳健经营出发，按预算管理的规定拟定薪酬总额预算，经履行相应决策程序后实施，对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。

（五）薪酬定义：

1. 基本薪酬是根据工作岗位和工作内容、职位价值、责任、能力、市场薪酬等因素确定的基本工资薪酬标准，并按月发放。
2. 绩效薪酬与公司经营绩效和个人绩效相挂钩，按季度或年度发放。
3. 中长期激励收入：公司可以对董事（不含独立董事）、高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律法规等另行拟定。上述绩效薪酬、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。

第四章 薪酬发放

第八条 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。除独立董事，外部董事以外的董事、高级管理人员按公司相关规定的标准缴纳各类社会保险费用，个人按规定承担个人应承担部分。

第九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内等原因离任，薪酬按照实际任期计算并予以发放。

第十条 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。

第五章 薪酬调整及止付追索

第十二条 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调整以适应公司进一步发展的需要。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。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：以市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，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）公司经营状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职务任免。

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。

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，公司将根据情节轻重减少、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。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。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》的规定为准。若本制度相关条款系直接引用法律法规、规范性文件的具体规定作出，而该等法律法规、规范性文件发生变化的，在本制度作出修订前，可直接依照届时有效的法律法规、规范性文件执行。

第十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，并由公司董事会解释和修订。

高新兴科技集团股份有限公司

2026年4月