

广东新劲刚科技股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东新劲刚科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、监事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》等有关国家法律法规的规定及《公司章程》《薪酬与考核委员会工作细则》，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、监事与高级管理人员包括：公司董事、监事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、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；
- 2、体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- 3、体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东大会负责审议董事、监事的薪酬管理制度，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬管理制度。独立董事应当对公司董事、高级管理人员的薪酬发表审核意见。

第五条 公司董事会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，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、行政法规、中国证券监督管理委员会规定和《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 公司人力资源行政部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。计算公式为:年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。

1、基本薪酬:根据高管所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定,为年度的基本报酬;

2、绩效薪酬:根据公司年度目标绩效奖金为基础,与公司年度经营绩效相挂钩,年终根据当年考核结果统算兑付。

在公司担任多项职务的高级管理人员,只能按单项职务领取薪酬。

第八条 公司董事享有董事津贴,在公司及子公司兼任其他职务的董事,不再领取上述董事津贴。

第九条 公司不发放监事津贴,在公司及子公司兼任其他职务的监事按其内部任职情况领取薪酬。

第四章 薪酬的发放

第十条 公司董事津贴按月发放。

第十一条 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放;绩效薪酬根据考核周期发放。

第十二条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬,由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 公司董事、监事、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绩效奖金并予以发放。

第十四条 公司董事、监事及高管人员在任职期间,发生下列任一情形,公司不予发放绩效年薪或津贴:

1、被证券交易所公开谴责或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、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第十五条 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- 2、通胀水平：参考通胀水平，以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；
- 3、公司盈利状况；
- 4、组织结构调整；
- 5、岗位发生变动的个别调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，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、监事、高级管理人员的薪酬的补充，独立董事需要对董事、高级管理人员的上述薪酬调整发表审核意见。

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》等相关规定执行。

第十九条 股东大会授权董事会根据有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的修改，修订本制度，报股东大会批准。

第二十条 本制度自公司股东大会审议通过之日起实施，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

广东新劲刚科技股份有限公司

2024年4月