

南京雷尔伟新技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善南京雷尔伟新技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董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》《上市公司治理准则》等有关国家相关法律、法规的规定及《南京雷尔伟新技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》，结合公司现行的薪酬管理体系，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员，包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（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）责权利对等的原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）长远发展的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重、奖罚对等的原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事和高级管理人员薪酬管理制度，报董事会和股东会审批。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案并提出建议；制定董事与高级管理人员考核的标准；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司行政管理部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董

事、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 公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体的津贴发放；非独立董事根据其在公司担任的除董事外的具体管理职务领薪，不再额外领取董事津贴，基本薪酬按月平均发放，绩效奖金根据公司当年业绩完成情况和个人工作完成情况考核确定；公司职工代表董事领取的薪酬为其岗位薪酬，按劳动合同的约定执行，不再另行领取津贴。公司董事薪酬、津贴方案需经股东会审议通过。

第八条 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。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本薪酬；

（二）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和个人工作完成情况挂钩，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。

第四章 薪酬的发放

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬按月发放；独立董事津贴按季度发放，上述薪酬及津贴涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十条 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列任一情形，公司可以实施降薪或不予发放薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会或审计委员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

变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要；若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本制度提出修订方案。

第十三条 公司董事及高级管理人员薪酬调整依据为：

- （一）公司经营发展状况变化；
- （二）组织结构调整；
- （三）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；
- （四）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；
- （五）公司盈利水平；
- （六）岗位发生变动。

第十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会审核同意后，提交股东会审议通过后生效，公司可以临时性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及高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十五条 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。

第十六条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定，由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过之日起生效。

第十七条 本制度生效之日起，公司《董监高薪酬、津贴管理制度》自动废止。

南京雷尔伟新技术股份有限公司

2025年8月