

深圳新宙邦科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬、津贴管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳新宙邦科技股份有限公司（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，有效调动公司董事和高级管理人员积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国证券法》《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号-创业板上市公司规范运作》《上市公司独立董事管理办法》及《公司章程》等的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用的对象：

1、**独立董事**：指公司按照《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号-创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定聘请的、不在公司担任除董事及董事会专门委员会委员外的其他职务，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

2、**非独立董事**：指公司董事会中除独立董事之外的其他董事。

3、**高级管理人员**：指执行董事、总裁、总工程师、副总裁、董事会秘书、财务总监。

第三条 管理原则：

- 1、**立足长远发展**：立足公司长远发展与股东利益，保障企业长期稳健运营；
- 2、**激励与约束并重**：责、权、利对等，与职位价值高低、承担责任大小相结合；
- 3、**远近兼顾**：与公司当期业绩和长期利益、股东利益紧密结合；
- 4、**内部相对公平**：向价值贡献大而远者倾斜；
- 5、**外具竞争**：向复合人才和稀缺人才倾斜。

第二章 管理机构

第四条 公司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。公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责本制度具体实施的管理机构，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责及绩效考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力和财务等相关部门配合公司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 薪酬及津贴标准

第七条 独立董事津贴标准

1、独立董事津贴由基本津贴加上专门委员会职务津贴组成。

独立董事津贴=基本津贴+专门委员会主任委员津贴+专门委员会委员津贴。

2、基本津贴标准为每人16万元/年（税前人民币，下同）。

3、专门委员会职务津贴是指独立董事作为公司董事会专门委员会主任委员和委员的津贴，其中主任委员标准为：审计委员会主任委员5万元/年，薪酬与考核委员会主任委员、提名委员会主任委员、战略与可持续发展委员会主任委员均为2万元/年；各委员会委员津贴为每人1万元/年。参加多个专门委员会工作的独立董事按其所参与的委员会主任委员/委员数量发放。

第八条 非独立董事津贴标准

1、在公司担任职务的非独立董事津贴标准为每人3万元/年，其中董事长津贴标准为5万元/年。

2、董事长在公司取得薪酬或兼任顾问时，不再发放津贴；未在公司担任职务且不担任顾问的非独立董事，按照本制度第七条独立董事津贴标准执行。

第九条 公司董事、高级管理人员实行年薪制。年薪由基本薪酬、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百分之五十。

(一) 基本薪酬：按月固定标准发放，由基本工资、岗位工资、保密费等组成，基本工资、岗位工资按公司的职级、职等确定（详见公司薪酬标准），其中，高级管理人员的最高基本薪酬以深圳市上年度社会平均薪酬的八倍为限。

(二) 绩效薪酬：高级管理人员的绩效薪酬来源于依据公司年度经济效益提取的奖金池，具体计算如下：

奖金池总额=年度经济增加值×提取比例（K）

年度经济增加值=年度净利润*-基准利润

*年度净利润：为年度归母净利润减闲置募集资金产生的税后利息收入；

基准利润= {（期初所有者权益-期初募集资金余额-期初其他综合收益+期末所有者权益-期末募集资金余额-期末其他综合收益）/2+[∑本年度投入使用的募集资金*使用月份/12]} ×当年期末中国人民银行公布的一年期贷款市场利率（LPR）。

∑本年度投入使用的募集资金=本年度补充的流动资金+本年度使用募集资金投入建设的工程项目资金。

募集资金使用完毕后，基准利润=（期初所有者权益+期末所有者权益）/2×当年期末中国人民银行公布的一年期贷款市场利率（LPR）。

(三) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果相挂钩的收入，包括公司股权、期权、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第四章 绩效考核及薪酬发放

第十条 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。

第十一条 公司董事、高级管理人员因参加规定的培训、出席公司董事会、股东会及各专门委员会期间发生的差旅费和依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用，由公司据实报销。董事须提供合规、足额差旅费发票。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内离职等原因离任的，按其实际任期计算津贴并予以发放。公司董事及高级管理人员兼职人员按最高职务标准领取薪酬，不重复计算。

第十三条 公司董事及高级管理人员薪酬均为税前数额，所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴，其中独立董事的董事津贴由公司统一按劳务报酬标准代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬及津贴调整

第十四条 公司董事及高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，薪酬的调整必须以适应公司的进一步发展需要为前提。

第十五条 董事津贴调整由公司董事会薪酬与考核委员会提出方案，并报股东会审议。董事津贴标准可随着市场津贴行情和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。

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会结合公司发展战略，每年检讨高级管理人员的基础年薪标准，公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、同行业高管薪酬水平。
- 2、公司盈利状况。
- 3、公司规模变化。
- 4、岗位发生变动的个别调整等。

第六章 薪酬的止付追索

第十七条 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。

第十八条 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部分追回。

第七章 其他

第十九条 高级管理人员年度绩效薪酬实行专款专用，由公司财务部门设专户管理。

第二十条 公司审计监察部每年对年度绩效薪酬的提取、保管及使用进行审计。

第二十一条 特别情况

1、如果出现不可抗力影响公司的正常经营并造成经营结果异常波动，公司董事会薪酬与考核委员会可以根据实际情况对董事、高级管理人员的薪酬进行必要的调整。

2、董事、高级管理人员因个人原因不能全职履行职责时间连续超过6个月的，取消当年度个人绩效奖金。高级管理人员退休或离职时，可以根据公司需要和个人意愿担任公司顾问，其报酬另行约定。

第八章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜按国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定执行。本制度与国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》相抵触时，遵照国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过后正式实施，原《深圳新宙邦科技股份有限公司董事津贴管理制度》《深圳新宙邦科技股份有限公司高级管理人员薪酬管理制度》同时废除。本制度由公司董事会负责解释。每届任期结束前一季度，本制度由人力部门结合上一任期制度执行情况以及公司经营情况进行修订并提交董事会、股东会审议通过后生效实施。

深圳新宙邦科技股份有限公司

2026年6月