

南京新联电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善南京新联电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，构建科学有效的激励约束机制，保障董事忠实勤勉履职，充分调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理质量与效益，促进公司持续、稳定、健康、高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件和《南京新联电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，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。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司规模、经营业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）薪酬水平与其岗位价值、责任义务、个人业绩相匹配；
- （三）防止短期行为，促进公司持续稳定发展。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事及高级管理人员的薪酬方案，组织实施公司董事及高级管理人员的绩效考评，并对公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况进行监督。

第五条 董事薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。在董事会或者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 公司相关职能部门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 薪酬标准及构成

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度，不参与绩效考核，津贴标准经董事会审议、股东会批准后执行，按月发放。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，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%。

基本薪酬按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、行业薪酬水平等因素确定，按月发放。

绩效薪酬根据公司业绩和公司经营目标达成情况以及个人绩效考核结果等综合确定，绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行，其中一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和绩效评价后发放，年度绩效评价应当依据经审计的公司财务数据开展。

第九条 如公司亏损的，应当在非独立董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明非独立董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十条 公司对属于国内外顶尖稀缺技术人才的非独立董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除税款、社会保险等费用后，剩余部分发放给个人。

第四章 薪酬止付追索

第十二条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立非独立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对非独立董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十四条 公司非独立董事、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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依据相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按照相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度由公司董事会拟定，并负责解释。

第十七条 本制度由股东会审议通过后生效，修改时亦同。

南京新联电子股份有限公司

2026年3月