

南宁八菱科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬（津贴）管理制度

（2026年6月修订）

第一章 总则

第一条 为进一步完善南宁八菱科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，健全与公司经营业绩、个人履职绩效紧密挂钩的激励约束机制，强化董事、高级管理人员忠实勤勉意识，保障公司规范运作与可持续发展，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》、中国证券监督管理委员会《上市公司治理准则》（以下简称《治理准则》）等法律、行政法规、部门规章、规范性文件（以下统称“法律法规”）及《南宁八菱科技股份有限公司公司章程》（以下简称《公司章程》）相关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用对象：

- （一）公司董事，包括独立董事、非独立董事、职工董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、总工程师。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬（津贴）管理遵循以下原则：

- （一）市场竞争力原则：薪酬（津贴）水平与公司经营规模、经营业绩、行业特性及区域市场薪酬水平相匹配，保障人才吸引力与稳定性；
- （二）责权利统一原则：薪酬（津贴）水平与岗位价值、职责权限、风险承担相匹配，充分体现岗位差异；
- （三）激励约束并重原则：薪酬发放与绩效考核、履职评价、奖惩结果紧密挂钩，强化长期业绩导向，防范短期行为与利益冲突；
- （四）公开、公平、公正、透明原则：薪酬（津贴）制度、决策程序、发放情况依法依规披露，接受股东、监管机构及社会监督；
- （五）可持续发展原则：薪酬体系服务于公司战略，兼顾股东、公司与董

事、高级管理人员利益，促进公司长期稳健发展。

第四条 公司以市场化改革为导向，坚持效益导向与维护公平相统一，结合经营状况、行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 管理机构与决策程序

第五条 公司董事会设立薪酬与考核委员会，作为专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员履职考核标准并组织实施考核，制定、审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案，监督薪酬制度执行，提出薪酬止付、追索及调整建议。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

公司人力资源、财务等相关部门协助薪酬与考核委员会开展薪酬管理具体实施工作。

第六条 董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

（一）董事薪酬（津贴）方案由股东会审议决定，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。

（二）高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第三章 薪酬（津贴）构成与标准

第七条 工资总额决定机制：公司根据董事、高级管理人员上年度工资总额

为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定其当年的工资总额。

第八条 公司根据董事、高级管理人员履职性质，设立职务津贴，结合岗位职责、责任风险、行业对标等因素，确定津贴标准如下：

（一）董事（含独立董事）津贴：10.8万元/年（税前）；

（二）高级管理人员津贴：7.2万元/年（税前）。

同时担任董事及高级管理人员职务的，按较高标准计发一项津贴，不重复享受。

第九条 未在公司专职履职的董事（独立董事），仅领取董事职务津贴，不另行发放薪酬，不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核。

第十条 在公司专职履职的董事（指兼任高级管理人员或其他管理职务的董事）、高级管理人员，除享有职务津贴外，另按其实际任职岗位领取相应薪酬。该部分薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）构成，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%。

前述人员薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、绩效考核及激励方案（如有）执行，薪酬水平应当与市场发展相适应，与岗位职责、风险承担、公司经营业绩及个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。基本薪酬根据岗位价值、履职能力、市场薪酬水平等因素综合确定；绩效薪酬根据公司年度经营目标完成情况、个人岗位绩效考核结果等统筹核定。

若上述人员同时兼任两个及以上岗位的，按薪酬标准最高的岗位计发薪酬，原则上不另行计发兼任岗位薪酬。

第十一条 中长期激励包括股权、股票期权、员工持股计划等激励形式。激励授予与兑现以岗位职责履行情况、公司经营目标达成情况、个人绩效完成结果及合规履职成效为核心依据；相关激励方案由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并严格按照法律法规、《公司章程》及公司

专项激励制度的相关规定执行。

第十二条 公司为专职履职的董事、高级管理人员依法提供法定福利，具体包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金，缴纳标准按照国家、地方相关规定及公司制度执行。

第十三条 董事、高级管理人员因违反法律法规、监管规定、《公司章程》及公司制度，不履行或不当履行法定职责、董事会/股东会决议，被中国证监会、证券交易所等监管机构采取行政处罚、纪律处分、经济处罚的，相关责任及费用由个人自行承担。

第十四条 本制度所指津贴不含董事、高级管理人员因履行职责产生的合理费用。

董事、高级管理人员履行职务、参加会议等发生的交通费、食宿费等合理履职费用，由公司按规定实报实销，计入公司成本。

第四章 薪酬考核与发放

第十五条 董事薪酬自股东会审议通过其任职之日起计算；高级管理人员薪酬自董事会聘任之日起计算。

第十六条 基本薪酬、职务津贴属于固定薪酬，按月足额发放；绩效薪酬、中长期激励为浮动薪酬，发放标准与公司经营业绩、个人绩效考核结果直接挂钩。中长期激励按照激励方案载明的考核指标作为核心依据，依据对应考核周期核算兑付。绩效薪酬分为绩效工资与绩效奖金两部分：绩效工资按月核算发放；绩效奖金可于会计年度终了后两个月内，结合年度经营业绩初步测算结果先行预发一部分；预留一定比例的绩效奖金待公司年度报告披露及绩效评价完成后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十七条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损规模扩大的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下调；未相应下调的，公司应当在定期报告中详细披露原因及合理性。

第十八条 董事、高级管理人员因换届、改选、改聘、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期及履职绩效结算薪酬并予以发放。

第十九条 本制度所列薪酬（津贴）均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险及住房公积金个人承担部分等款项，剩余部分发放给个人。

第二十条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 薪酬止付与追索

第二十一条 董事、高级管理人员任职期间出现下列情形之一的，公司有权不予发放当期及未支付的绩效薪酬、中长期激励收入等收益；离任后发现任职期间存在下列情形的，公司有权追索相应期间已发放的绩效薪酬、中长期激励收入等收益：

- （一）因涉嫌违法违纪被有权机关调查、采取强制措施或受到行政处罚；
- （二）被证券交易所公开谴责、认定为不适当人选；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会行政处罚；
- （四）违反忠实、勤勉义务，严重损害公司利益、造成公司重大损失；
- （五）严重违反公司规章制度、职业道德或履职规范，经董事会认定应予追责；
- （六）法律法规、监管规则及公司制度规定的其他情形。

第二十二条 因财务造假等错报导致对财务报告进行追溯重述的，公司有权对相关董事、高级管理人员的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税后实得部分。

董事、高级管理人员因违反忠实、勤勉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，公司有权根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬及中长期激励收入，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予以全额或部分追回。

相关人员（含已离任人员）收到公司追索书面通知后一个月内未退还相应款项的，公司有权通过法律途径追偿。

第二十三条 薪酬止付、追索方案由薪酬与考核委员会提出，报董事会审议；涉及股东会议事项的，提交股东会审议。

第六章 薪酬（津贴）调整

第二十四条 公司薪酬体系坚持战略导向、动态调整、薪随岗变，结合经营状况、行业发展、市场薪酬水平及监管要求优化完善，保障激励约束有效性。

第二十五条 董事、高级管理人员薪酬（津贴）调整依据：

（一）市场对标：每年通过市场薪酬报告、公开数据开展行业与区域薪酬对标，作为调整参考；

（二）经营业绩：根据经审计财务数据、经营目标达成情况动态调整；

（三）战略与架构：因公司战略、组织架构调整导致岗位职责重大变化的，同步调整薪酬；

（四）岗位变动：因职务任免、岗位调整导致职责变化的，按新岗位标准执行。

第二十六条 经薪酬与考核委员会提议、董事会或股东会审议通过，可设立专项奖励或惩戒，作为薪酬体系补充。

第七章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜或与现行及后续颁布的法律法规、监管规则、《公司章程》冲突的，以法律法规、监管规则及《公司章程》为准。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效施行；公司 2025 年年度股东会审议通过的《董事、高级管理人员薪酬（津贴）管理制度（2026 年修订）》同时废止。