

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



**NSING TECHNOLOGIES INC.**  
**國民技術股份有限公司**

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：2701)

**海外監管公告**

**董事和高級管理人員薪酬管理制度**

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條而作出。

茲載列國民技術股份有限公司(「本公司」)於深圳證券交易所網站(<http://www.szse.cn/>)及巨潮資訊網([www.cninfo.com.cn](http://www.cninfo.com.cn))所發佈之《董事和高級管理人員薪酬管理制度》，僅供參閱。

承董事會命  
國民技術股份有限公司  
董事長兼執行董事  
孫迎彤先生

中國深圳，2026年3月30日

於本公告日期，本公司董事會成員包括(i)執行董事孫迎彤先生、闕玉倫先生及葉艷桃女士；(ii)非執行董事周斌先生；及(iii)獨立非執行董事陳衛武先生、郝丹女士及吉杏丹女士。



**国民技术股份有限公司**

**董事和高级管理人员薪酬管理制度**

二〇二六年三月



## 国民技术股份有限公司

### 董事和高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

第一条 为进一步完善国民技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事及高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理效益，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等相关法律法规、部门规章和规范性文件以及《国民技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员：

- （一）董事，包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明原则；
- （二）责、权、利相统一原则，薪酬与岗位价值、承担责任及工作贡献相匹配；
- （三）激励与约束并重原则，薪酬与公司业绩、个人绩效考核结果挂钩；
- （四）长远发展原则，薪酬体系与公司战略目标及持续健康发展需求相适应；
- （五）市场竞争力原则，薪酬水平参考行业标准及市场同类岗位薪酬水平，保持竞争力。

#### 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（以下简称“薪酬与考核委员会”）是董事和高级管理人员薪酬管理的专门机构，主要职责包括：

- （一）制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准、薪酬构成、发放方式、考核标准及调整方案；
- （二）审查董事和高级管理人员的履职情况，开展年度考核工作；
- （三）监督本制度的执行情况；
- （四）根据需要设立专项奖励或惩罚机制，作为薪酬补充；

- (五) 评估薪酬追索扣回的必要性并发起相关程序；
- (六) 《公司章程》及相关规则规定的其他职责。

第五条 薪酬与考核委员会的职责与权限由《公司章程》及《董事会薪酬与考核委员会议事规则》规定。

第六条 公司人力资源部、计划财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体拟订、实施及薪酬发放等工作。

第七条 董事薪酬方案经薪酬与考核委员会制定后，提交董事会审议通过，再报股东会审批生效并披露；讨论单个董事薪酬时，该董事应回避表决。

第八条 高级管理人员薪酬方案经薪酬与考核委员会制定后，提交董事会审批生效，向股东会说明并充分披露。

### 第三章 薪酬标准与结构

第九条 董事薪酬与津贴按以下标准执行：

(一) 独立董事：实行固定津贴制，津贴标准经股东会审议确定后按月发放；独立董事履行职责所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担，不享受其他薪酬、社保或福利待遇。

(二) 非独立董事：兼任高级管理人员或其他岗位的非独立董事，按所任岗位对应的薪酬与考核制度领取薪酬，不再单独领取董事津贴；未兼任其他职务的非独立董事，根据其岗位职责及对公司的贡献确定薪酬，经相关程序审批后执行。

(三) 职工代表董事（如有）：作为公司员工，按其所在岗位的薪酬标准领取薪酬，不另行领取董事薪酬或津贴。

第十条 高级管理人员薪酬实行年薪制，由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入构成：

(一) 基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责、工作能力及履职情况确定，按月发放；

(二) 绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十，按年发放；

(三) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果挂钩，包括但不限于股权、期权、员工持股计划及中长期专项奖金等，具体按相关激励方案执行。

### 第四章 薪酬发放与扣回

第十一条 薪酬发放相关规定：

- (一) 内部董事及高级管理人员的薪酬发放按照公司工资制度执行；
- (二) 独立董事津贴自股东会通过其任职决议之日起计算，按月发放；
- (三) 所有薪酬均为税前金额，公司按国家及公司相关规定代扣代缴个人所得税、社会保险费等应由个人承担的费用；
- (四) 董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按实际任期和实际绩效计算并发放薪酬或津贴。

第十二条 有下列情形之一的，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- (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) 严重损害公司利益或严重违反公司规章制度的；
- (四) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (五) 董事会认定的其他不应发放的情形。

第十三条 薪酬追索扣回机制：

- (一) 公司如发生因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应对相关董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，追回超额发放部分；
- (二) 董事、高级管理人员如有违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司可根据情节轻重，减少、停止支付未发放的绩效薪酬和中长期激励收入，或追回已发放的部分或全部金额。

## 第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应服务于公司经营战略，随公司发展情况适时调整，调整依据包括：

- (一) 公司经营效益及盈利状况；
- (二) 行业薪酬水平及增幅；
- (三) 宏观经济形势、通胀水平及市场环境变化；
- (四) 公司组织结构、发展战略调整；
- (五) 个人岗位变动、职责调整及绩效考核结果。

第十五条 薪酬调整方案由薪酬与考核委员会制定，按本制度规定的审批程序生效后执行。

第十六条 薪酬与考核委员会可根据实际需要，为专门事项设立临时性专项奖励或惩罚，作为薪酬的补充调整。

## 第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按国家相关法律法规、部门规章、规范性文件



及《公司章程》的规定执行；本制度与前述规定相抵触的，以相关规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

国民技术股份有限公司

二〇二六年三月三十日