

新华都特种电气股份有限公司

长效激励基金管理办法

第一章 总则

第一条 为充分调动和发挥新华都特种电气股份有限公司（以下简称“公司”）员工的积极性，增强员工对实现公司持续健康发展的责任感、使命感，聚合优秀人才加盟，提升公司核心竞争能力，从而为股东带来更高效、更持久的回报，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等有关法律法规及公司实际情况，设立公司长效激励基金，并制定《新华都特种电气股份有限公司长效激励基金管理办法》（以下简称“本管理办法”）。

本管理办法是公司现有薪酬管理制度之补充。本管理办法经公司股东大会审议通过后，与公司现有薪酬管理制度并行实施。

第二章 激励对象范围

第二条 公司长效激励基金的参与对象为公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心管理人员、技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

根据公司发展战略及人才发展情况，由公司人力资源部拟定激励对象名单，报公司董事会薪酬与考核委员会审议批准。

第三条 在本管理办法实施期间，参与对象发生下列情形之一的，不能作为激励对象：

（一）违反国家有关法律、行政法规、公司制度或纪律，做出危害公司利益的行为并受到纪律处理或者处分，给公司生产经营造成损失的；

（二）因泄露公司机密、贪污、盗窃、受贿、行贿、失职或渎职等违反国家法律法规的行为，或违反公序良俗、职业道德等行为直接或间接给公司利益、声誉和形象造成严重损害的；

（三）未与公司签订劳动合同或劳务合同的；

（四）董事会薪酬与考核委员会认定为不能成为激励对象的；

（五）相关法律法规或规范性文件规定的其他不能成为激励对象的情形。

第四条 激励对象异动管理：

（一）激励对象发生如下情形之一的，董事会薪酬与考核委员会有权取消其激励对象资格，其已分配但尚未发放的激励基金终止发放，该部分激励基金由董事会薪酬与考核委员会择机分配给其他符合条件的公司员工：

1.激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为导致降职或降级，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的；

2.激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错被公司解聘等；

3.激励对象出现重大过错、业绩考核不达标或不能胜任工作岗位的；

4.非因执行职务丧失劳动能力而离职的；

5.非因执行职务身故的；

6.董事会薪酬与考核委员会认定的其它情况。

（二）激励对象发生如下情形之一的，其已分配但尚未发放的激励基金不作变更：

1.达到国家规定的退休年龄而退休；

2.因执行职务丧失劳动能力的；

3.因执行职务身故的，其已分配但尚未发放的激励基金由其合法继承人继承，该等继承人不受激励对象资格的限制；

（三）如发生其他未约定事项，激励对象已分配但尚未发放的激励基金的处置方式由董事会薪酬与考核委员会确定。

第三章 长效激励基金的提取

第五条 长效激励基金的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，长效激励基金亦以会计年度为单位进行计提。

第六条 长效激励基金的提取方式和条件规定如下：

2025年长效激励基金计提方式：以2025年实际完成的净利润超出当年净利润目标值的数额确定计提金额。设定P为公司2025年实际完成的净利润，设定M为公司2025年净利润的目标值。2025年长效激励基金的提取公式如下：

业绩完成情况	$P \leq M$	$P > M$
--------	------------	---------

提取长效激励基金公式	0	$(P-M) * 30\%$
------------	---	----------------

注：1、M为公司2025年员工持股计划首次受让部分第一个解锁期净利润考核指标目标值4,600万元；

2、本管理办法“净利润”指公司经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用数值及/或公司提取长效激励基金数值作为计算依据。

2026年、2027年长效激励基金计提方式：根据各考核年度净利润定比一年度增长率的不同，以超额净利润（即公司当年计提激励基金前净利润超出上一年净利润的部分）为基数，实行超额累进的计提方式。增长率达到对应目标值方可提取奖励基金，提取上限不得超过当年度净利润的5%，具体计提比例如下：

净利润增长率（X）	$X \leq 12.5\%$	$12.5\% < X \leq 30\%$	$30\% < X \leq 50\%$	$50\% < X \leq 100\%$
超额提取比例	0	20%	25%	30%

第七条 公司股东大会审议通过考核年度经审计的年度报告后，若考核年度经营指标满足本办法规定的激励条件，则人力资源部按本办法拟定年度激励基金计提金额，并经董事会薪酬与考核委员会批准实施后，计提考核年度激励基金。

第八条 若因公司重大战略投资项目、市场环境变化等其他重大事项影响公司正常经营，导致净利润不能达到或超过本办法规定的提取激励基金的基数值时，公司董事会薪酬与考核委员会根据实际情况，可以剔除该等重大影响，根据本办法制定激励基金调整方案，报董事会审批通过后执行。

第九条 如果出现由于会计政策调整或会计差错导致对以前年度经营业绩进行追溯调整事项的，董事会应对以往年度提取的奖励基金进行调整，在确定进行调整的当年，计算奖励基金提取额时对差额部分做补提或扣减。

第四章 长效激励基金的用途、分配

第十条 长效激励基金的主要用途包括：

- （一）作为公司对激励对象进行现金奖励的资金来源，直接发放现金或分期予以奖励；
- （二）作为激励对象认购公司员工持股计划或股权激励计划份额的资金来源；
- （三）通过具有资产管理资质的专业机构设立的长期资产管理产品以递延支付或其他符合法律法规的方式发放给激励对象；
- （四）符合法律法规的其他用途。

第十一条 长效激励基金的分配：

公司人力资源部拟定年度激励基金的分配方案，并根据拟激励对象对公司业绩的贡献及个人绩效考核结果等原则综合确定其拟分配份额，相关分配方案提交董事会薪酬与考核委员会审议批准。

第五章 长效激励基金的管理与权限

第十二条 本管理办法的决策和管理机构

（一）股东大会是本管理办法的决策机构，负责审议批准本管理办法及本管理办法的修改和变更；

（二）董事会是本管理办法的实施和管理机构，负责推进本管理办法的实施，其具体职责包括：制定本管理办法或本管理办法修正案；审议批准本管理办法的配套制度；审议激励基金实施的其他有关事项，有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

（三）董事会薪酬与考核委员会负责制订、修改本管理办法及本管理办法的相关配套制度，并报董事会审议批准；审议批准年度激励基金额度计算和发放方案；向董事会提出有关中长期激励计划实施的意见建议；

（四）公司人力资源部在本管理办法有效期内的每一年度，汇总激励对象名单及其考核结果，审核年度激励基金额度计算和发放方案，并报董事会薪酬与考核委员会批准实施；

（五）董事会审计委员会是本管理办法的监督机构，负责对本管理办法的实施是否符合相关法律法规、规范性文件和《公司章程》进行监督。

第六章 附则

第十三条 本办法涉及的财务、会计处理及税收，按有关财务制度、会计准则、税务制度规定执行。

第十四条 本办法中的有关条款，如与国家有关法律法规及行政性规章制度相冲突，则按照国家有关法律法规及行政性规章制度执行。

第十五条 本办法由公司董事会负责解释。

第十六条 本办法自公司股东大会审议通过后实施。

新华都特种电气股份有限公司董事会

2025年4月25日