



广东新亚光电股份有限公司

高级
管理
人员
薪酬
管理
制度

二〇二五年十二月

广东新亚光电缆股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东新亚光电缆股份有限公司（以下简称“公司”）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，有效调动公司高级管理人员的积极性，促进公司健康、持续、稳定发展，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《广东新亚光电缆股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员是指总经理、副总经理、财务总监、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 公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）薪酬与责任相结合的原则；
- （二）薪酬与公司效益挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）薪酬与激励及约束并重的原则。

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薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会审查公司高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，并就高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第六条 公司人力资源部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人

员薪酬与考核方案的具体实施。

第七条 公司财务部门主要负责高级管理人员薪酬实际发放及个人所得税申报等事宜。

第三章 薪酬的确定

第八条 公司高级管理人员的薪酬可以由基本薪酬、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 50%。

（一）基本薪酬根据其在公司担任实际管理职务、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬根据年度经营情况及考核结果确定和发放，其中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。

（三）中长期激励收入：是对公司高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第九条 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第四章 薪酬调整

第十条 高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬补充。

第十二条 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。

公司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。

第五章 附则

第十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的规定如与国家日后颁布或修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定不一致，按后者的规定执行，并及时修改本制度。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释与修订。

第十五条 本制度经公司董事会审议通过后生效并实施。

广东新亚光电缆股份有限公司

2025 年 12 月