

# 纽威数控装备（苏州）股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬与考核管理制度

### 第一条 目的

为进一步规范纽威数控装备（苏州）股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬与考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司相关人员的积极性，实现公司发展战略目标，保证公司持续发展的内在动力，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规及《纽威数控装备（苏州）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，制定本薪酬与考核管理制度。

### 第二条 本制度适用对象

- 1、公司董事会的全体成员；
- 2、在公司任职的所有高级管理人员，包括总经理、副总经理、总工程师、董事会秘书及财务总监等《公司章程》规定的高级管理人员。

### 第三条 薪酬原则

- 1、坚持薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- 2、坚持薪酬与公司的规模、业绩等实际情况相结合的原则；
- 3、坚持按劳分配，薪酬与岗位职责、履职情况相结合的原则；
- 4、坚持激励与约束并重的原则。

### 第四条 薪酬构成与标准

#### 1、董事薪酬

1.1 独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，经股东会审议通过后决定，因履职需要产生的合理费用由公司承担。

1.2 在公司任职的董事按其在公司担任的经营管理职务领取薪酬，不再领取董事津贴，绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行。

1.3 其他未在公司任职的董事不享有津贴，因履职需要产生的合理费用由公司承担。

## 2、高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和其他福利等构成，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百分之五十。高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

2.1 基本薪酬：基本薪酬为高级管理人员担任相应职位履行工作职责所得的基本薪酬；

2.2 绩效薪酬：绩效薪酬由月度绩效薪酬和年度绩效薪酬构成，月度绩效薪酬以个人月度绩效评价为依据；年度绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况及个人年度绩效综合评价挂钩。

2.3 中长期激励收入：即公司根据年度绩效考核结果，通过员工持股计划、股票期权、限制性股票等方式授予员工的权益所得。

2.4 其他福利：社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关的法律法规的规定执行；公司规定的其他福利等。

3、以上薪酬标准为税前标准，由公司依法统一代扣代缴个人所得税；公司董事、高级管理人员的社会保险及住房公积金等按照国家及地方有关的法律法规的规定执行。

4、公司由盈利转为亏损或者亏损较上一业绩周期扩大，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。

5、公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，上市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。

### **第五条 薪酬的发放**

1、基本薪酬和月度绩效薪酬按月发放，年度绩效薪酬在会计年度结束后结合年度考核情况发放。中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

2、因换届、改选、任期内辞职等原因离任职的，按其实际任期计发薪酬。

### **第六条 薪酬管理机构**

1、公司股东会有权就董事、高级管理人员的薪酬标准合理性咨询内部专家委员会或外聘专业咨询机构，公司董事会薪酬与考核委员会应当听取前述专家委员会或外聘专业机构的意见，并根据公司薪酬管理情况，在本制度范围内负责指导本制度的具体实施。

2、公司人力资源部、财务部等具体职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第七条** 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第八条** 本制度由公司董事会负责解释和修改。

**第九条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，自2026年1月1日起执行。

纽威数控装备（苏州）股份有限公司

2026年4月16日