

无锡威唐工业技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范无锡威唐工业技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，保障公司治理稳定性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件及《无锡威唐工业技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事：包括非独立董事、独立董事、职工代表董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员的薪酬水平以公司规模和绩效为基础，根据公司经营计划、董事和高级管理人员的分工职责，并综合考虑同行业收入水平等因素确定。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬标准遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模、公司行业与公司业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门机构，负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第六条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬，股东会负责审议董事的薪酬。

第七条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职的董事及高级管理人员的绩效考核，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第三章 薪酬构成及标准

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放。除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；独立董事依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事、职工代表董事：非独立董事、职工代表董事兼任公司其他岗位职务或担任其他具体工作的，领取对应的报酬，依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。

（三）高级管理人员：根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬规定、实际经营情况、绩效指标完成情况进行综合绩效考评，并据此作为确定薪酬的依据。

董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

1、基本薪酬：根据其在公司实际担任的经营管理职务内容与等级确定，包括基本工资、职务津贴、特殊能力津贴等，按月发放。公司可根据经营状况、市场薪酬水平及个人绩效表现等情况进行适时调整。

2、绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后发放。

3、中长期激励：为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级

管理人员的年度薪酬分配，并根据公司经营状况、外部同行业薪酬水平、社会通胀水平及个人岗位变化等情况适时进行调整。

第十一条 公司董事和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。

第十二条 公司应当结合行业水平、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。

第四章 薪酬的考核、发放与调整

第十三条 薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

第十四条 薪酬与考核委员会根据高级管理人员的述职，按岗位绩效评价标准，对高级管理人员进行绩效考核评定，由人力资源等相关职能配合。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，由公司人力资源部和财务部门实施。

第十六条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第十七条 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。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要，薪酬调整需经公司董事会薪酬与考核委员会审批。具体薪酬调整依据如下：

（一）公司实际经营状况；

- (二) 公司组织结构调整、职位、职责变化;
- (三) 同行业薪酬水平;
- (四) 所在地区薪酬水平;
- (五) 通货膨胀水平。

第五章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。如本制度与日后修改的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者经合法程序修订的《公司章程》的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度经股东会审议通过之日起实施，并追溯自 2026 年 1 月 1 日起生效适用。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。