

**新华都特种电气股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

二〇二六年四月

# 新华都特种电气股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善新华都特种电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）等有关法律、法规及《新华都特种电气股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于董事、高级管理人员（经理、副经理、董事会秘书、技术负责人、销售负责人、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

**第三条** 董事和高级管理人员薪酬根据其在公司贡献度、负责的工作以及承担的责任大小以及公司经营业绩等因素确定，并结合市场薪酬情况统筹考虑，标准确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）短期与长期激励相结合的原则；
- （四）公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以披露；公司股东会负责审议董事的薪酬方案，并予以披露。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、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，明确薪酬确定依据和具体构成。

在董事会、薪酬与考核委员会或者独立董事专门会议对董事个人进行评价

或讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第六条** 公司人力资源部门协助董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职并领薪的董事（以下简称“内部董事”）及高级管理人员进行绩效考核，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 薪酬的标准与发放

**第七条** 董事及高级管理人员薪酬/津贴如下：

（一）公司独立董事实行独立董事津贴制，津贴标准由公司股东会审议确定。公司独立董事行使职责所需的交通费、培训费等相关费用由公司承担。独立董事不参与内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事的津贴按月度发放。

（二）非独立董事及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、职级、责任、市场相关岗位薪资行情等因素确定，按月发放。

2、绩效薪酬：根据公司绩效考评体系，与公司年度经营绩效、个人业绩相挂钩，按各考核周期进行考核发放。

3、中长期激励：公司根据经营情况实施的股权激励计划、中长期激励基金等方式，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

公司董事、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。

公司应当确定董事、高级管理人员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。

**第八条** 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。

**第九条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

**第十条** 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薪酬/津贴予以发放。公司董事、高级管理人

员自愿放弃享受或领取薪酬/津贴的，公司将停止向其发放相关薪酬/津贴，且以后不再补发。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员在任职期间发生以下任一情形，公司有权取消其薪酬或津贴的发放：

- （一）被深圳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等监管部门予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）因个人原因离职、辞职或被解除职务的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

#### 第四章 薪酬的调整与止付追索

**第十二条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，可以随着宏观经济环境、公司业务发展、经营状况的变化作相应的调整，以适应公司发展需要。若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本管理制度提出修订方案。

**第十三条** 公司每年可根据公司经营发展状况、行业薪酬水平、通货膨胀水平等因素提出年度薪酬调整建议。公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由公司薪酬与考核委员会制定，其中高级管理人员薪酬调整方案经公司董事会审议通过并向股东会说明后实施，董事薪酬调整方案经公司股东会审议通过后实施。

**第十四条** 公司发生亏损时，应当在董事、高级管理人员的薪酬审议各环节说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第十五条** 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。

**第十六条** 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

**第十七条** 本管理制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与国家颁布的法律、法规和《公司章程》不一致，应以国家有关法律、法规和《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本管理制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

**第十九条** 本管理制度由公司董事会负责解释。

新华都特种电气股份有限公司

2026年4月