

## 成都中寰流体控制设备股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

成都中寰流体控制设备股份有限公司于2026年4月22日召开第四届董事会第十次会议，审议通过《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》。该议案表决结果：鉴于本议案涉及全体董事薪酬，基于谨慎性原则，全体董事对本议案回避表决。

本议案尚需提交股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

##### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范成都中寰流体控制设备股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件规定及《成都中寰流体控制设备股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事。其中，非独立董事包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务

的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》认定的其他人员。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司长远发展相结合的原则；
- （四）激励与约束并重原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、中国证监会规定、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

**第五条** 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第六条** 公司董事的报酬事项经董事会审议后，由股东会审议决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司人事部、财务部等具体职能部门配合董事会协助进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第八条** 董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定

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。

### 第三章 薪酬标准和支付方式

#### 第九条 公司董事的薪酬构成：

##### （一）公司董事

根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。经股东会批准，公司可另行向董事发放董事职务津贴。公司董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核按照所担任的职务依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。

##### （二）独立董事

在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

#### 第十条 高级管理人员的薪酬构成：

公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司年度经营业绩为基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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。

**第十一条** 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。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十三条** 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并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十四条** 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

**第十五条** 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（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。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。如公司亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。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。

#### 第四章 薪酬的止付追索

**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。

**第十八条** 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。

**第十九条** 绩效薪酬递延支付：董事、高级管理人员绩效薪酬的不少于 20% 实行递延支付，递延支付期限不少于 2 个月，在公司年度业绩审计完成并经董事会薪酬与考核委员会考核评价通过后予以支付。递延支付部分与公司年度业绩、个人履职情况持续挂钩，未达考核要求的，相应扣减或不予支付。

**第二十条** 中长期激励递延与归属：中长期激励收入实行分期递延归属，锁定期或者考核周期不低于 12 个月，与公司中长期经营业绩、净资产收益率、市值管理等长期指标挂钩，未达成中长期业绩目标的，相应激励不得归属或予以收回。

## 第五章 附 则

**第二十一条** 本制度未尽事宜或者与届时有效的法律、法规和规范性文件以及《公司章程》相冲突的，以法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

**第二十二条** 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十四条** 本制度经公司股东会审议通过起生效。

成都中寰流体控制设备股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 24 日