

证券代码：920002

证券简称：万达轴承

公告编号：2026-035

## 江苏万达特种轴承股份有限公司董事、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

江苏万达特种轴承股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月22日召开第二届董事会第十次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》。议案表决结果：9票赞成，0票反对，0票弃权。该议案尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江苏万达特种轴承股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范董事、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》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、规范性文件及《江苏万达特种轴承股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

**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。

(二) 高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 坚持客观、公平、公正、公开的原则；

(二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

(三) 坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；

(四) 坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；

(五) 坚持短期与长期激励相结合的原则；

(六) 坚持激励与约束相结合的原则。

## 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、高级管理人员考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案。

公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议，向股东会说明。

**第五条** 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照公司《薪酬与考核委员会工作细则》。

## 第三章 薪酬标准和支付方式

**第七条** 公司董事的薪酬构成：

(一) 非独立董事

1、公司内部非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，其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、岗位责

任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向,以公司经营目标为考核基础,根据业绩实现情况以及岗位职责完成情况核定。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。内部非独立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依据高级管理人员薪酬与考核管理办法执行,不再单独领取董事津贴。

2、公司外部非独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核,不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

## (二) 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。除此之外独立董事不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

### **第八条** 高级管理人员的薪酬构成:

公司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、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向,以公司经营目标为考核基础,根据业绩实现情况以及高级管理人员岗位职责完成情况核定。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。

**第九条** 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 and 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、住房公积金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。

**第十一条** 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) 严重违反公司各项规章制度的；

(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其他处罚的；

(三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(四) 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

(五) 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。

**第十二条** 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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。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。

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

**第十六条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突的，应按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十七条** 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。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

江苏万达特种轴承股份有限公司

董事会

2026年4月24日