

# 江西特种电机股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江西特种电机股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善公司激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司稳健、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》和《江西特种电机股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度所称董事、高级管理人员是指由公司股东会或者董事会批准任命的公司全体董事（包括非独立董事及独立董事）、总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应的原则；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，公司董事会负责审议批准公司高级管理人员的薪酬方案。

**第五条** 薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，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、深圳证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。
- 第六条** 公司人力资源部、财务部等部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成与发放

#### 第七条 董事薪酬

##### (一) 非独立董事

非独立董事的薪酬构成和绩效考核参考高级管理人员薪酬标准或其实际担任的职务与岗位的薪酬标准确定，不再另外领取董事津贴。

##### (二) 独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴由董事会、股东会审议通过执行，除此之外不再另行发放薪酬。

董事因参加公司董事会、股东会等根据有关法律、法规履职所需的合理费用，由公司实报实销。

#### 第八条 高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由月度基本薪酬、月度绩效薪酬、年度绩效薪酬、奖金和中长期激励收入等组成，月度基本薪酬根据职位、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；绩效薪酬根据其在生产、经营、管理过程中的岗位职责、工作绩效、履职能力和责任目标完成情况，按考核结果发放；奖金根据经营业绩综合确定；中长期激励收入按照公司股权激励计划、员工持股计划等相关规定执行。

**第九条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

**第十条** 薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性以及参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平等制定董事、高级管理人员的薪酬方案。

**第十一条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案或计划须报董事会批准，并向股东会说明。

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。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员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。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。

**第十三条** 公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

**第十四条** 公司应当按照深圳证券交易所的相关规定，披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况，包括董事和高级管理人员薪酬的决策程序、薪酬确定依据以及实际支付情况，每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额（包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费 and 各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬）、考核依据和完成情况、递延支付安排、止付追索情况等。

#### **第四章 董事、高级管理人员的绩效考核与实施程序**

**第十五条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第十六条** 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，

应当以其绩效评价为重要依据。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。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。

**第十七条** 薪酬与考核委员会可结合公司年度收入、利润效益及个人业绩，调整董事、高级管理人员的薪酬方案或计划，并分别经董事会、股东会批准后执行。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整。

## 第五章 止付追索

**第十九条** 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。

**第二十条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第六章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司

章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释，并由董事会薪酬与考核委员会负责监督实施。

**第二十三条** 本制度由公司董事会审议通过以后，经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。