

# 无锡威孚高科技集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理办法

(经 2025 年年度股东会审议通过)

## 第一章 总则

**第一条** 为建立健全无锡威孚高科技集团股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理机制,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》等有关规定,结合公司实际情况,制定本办法。

**第二条** 本办法适用于《公司章程》规定的且在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员,职工董事按照公司内部薪酬管理制度执行;领取津贴的独立董事以及不在公司领取薪酬的其他非独立董事不适用本办法。公司高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及董事会认定的其他高级管理人员。经上级党组织明确的公司党组织相关负责同志,可参照本办法执行。

**第三条** 本办法适用的董事、高级管理人员薪酬确定遵循的原则

- (一) 坚持以绩效考核为导向,实现股东价值与经营者价值趋同原则;
- (二) 坚持利益与公司的经营业绩、个人业绩相匹配的原则;
- (三) 坚持激励与约束相统一的原则;
- (四) 坚持公司近期效益与长远发展相结合的原则,促进公司可持续发展,防止短期行为;
- (五) 坚持薪酬水平及结构与市场相贴近的原则;
- (六) 坚持薪酬水平与全体员工收入增长相挂钩的原则,促进公司和谐发展;
- (七) 坚持薪酬收入“先审计、考核,后发放”的原则。

**第四条** 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。

## 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 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政策与方案,并就董事、高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议。

**第六条** 董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会

对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司组织人事部门负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬确定及构成

**第八条** 独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准由股东会审议确定。独立董事不再担任董事职务的，自次月起停止发放津贴。

**第九条** 非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、特别嘉奖和中长期激励收入等组成，年度薪酬由基本年薪、绩效年薪和特别嘉奖构成。

**第十条** 基本年薪是指按月固定平均发放的年度基本收入，占基本年薪与绩效年薪总额的 40%。主要根据公司经营规模、生产经营实际情况、行业市场特点等因素确定，原则上每年核定一次。

基本年薪增长幅度原则上不得超过企业经济效益增长幅度。企业经济效益下降时，基本年薪原则上应相应下降。企业经济效益以利润总额为依据，参考归属于母公司所有者权益、净资产收益率和国有资本保值增值率等情况进行综合评价。

**第十一条** 绩效年薪是指与企业年度经营业绩考评结果相挂钩的浮动薪酬，占基本年薪与绩效年薪总额的 60%，根据年度经营业绩考评结果确定。

绩效年薪 = 年薪标准 × 60% × 年度考核评价系数。

年度考核评价系数 = 年度经营业绩考核得分 / 100 分

年度经营业绩考核得分根据公司《高级管理人员年度经营业绩考核办法》当年经营业绩考评结果计算确定。如年度经营业绩考核得分低于 70 分，则年度考核评价系数为 0。

**第十二条** 特别嘉奖根据取得的突出工作成绩，参照以下条件确定，特别嘉奖总额原则上至多不超过绩效年薪。

(一) 公司获得国家级、省级、市级及上级主管部门荣誉的。

(二) 公司取得重大科技创新成果，作为项目的主要承担者，获得省级科技进步或技术发明一等奖，或获得国家级科技进步或技术发明二等奖以上的。

(三) 公司盈利水平显著提高，净资产收益率超过全国同行业。

(四) 领导班子被确认为“优秀”的。

(五) 上级主管部门认定为可以嘉奖的。

**第十三条** 公司发生以下情况，除由有关部门依法处理外，相应调减董事、高级管

理人员绩效年薪和其他激励报酬直至取消。

(一) 公司违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等法律法规和规定，存在瞒报财务状况、虚报工作业绩等情况，对核定考核目标完成值造成重大影响的。

(二) 董事、高级管理人员违反国家法律法规和规定，导致重大投资决策失误、较大及以上生产安全责任事故、重大网络安全事故、重大环境污染责任事故、重大质量责任事故、重大违纪和法律纠纷案件、重大群体事件、违规投资非主业等情形，造成重大公司财产损失或者不良影响的。

(三) 董事、高级管理人员受到党纪、政务处分和司法机关处理以及上级有关规定，负有财产损失责任并受到相应处罚的。

#### 第四章 薪酬兑现

**第十四条** 公司董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理办法，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第十五条** 公司对适用本办法管理的董事、高级管理人员实行年薪总额管理。

(一) 董事长的薪酬分配系数为 1，总经理的薪酬分配系数一般为 0.9，若董事长为兼职且不在企业取薪的，则总经理的薪酬分配系数为 1。

(二) 其他高级管理人员的薪酬分配系数为 0.5-0.9，平均分配系数原则上不超过董事长或总经理薪酬分配系数的 0.75，薪酬具体分配系数由公司董事会根据其承担的工作职责、业绩贡献和岗位履职情况确定。具体由董事长每年度根据高级管理人员个人业绩考评结果、综合履职评估结果，评定具体薪酬分配系数方案，经董事会薪酬与考核委员会评审后，报董事会批准。

(三) 被上级主管部门确定为“优秀”的可适度调增其分配系数。对实际职数配置较少，薪酬总额偏低的，经董事会批准可适当调整平均分配系数。

**第十六条** 年薪兑现方法如下：

(一) 基本年薪按月支付。在当年未核定前按上年度标准预发，核定后按实结算。

(二) 绩效年薪按照先考核后兑现的原则，分三年实施递延支付。绩效年薪第一期兑现比例为 70%，第二期为 20%，第三期为 10%。

(三) 特别嘉奖一次性兑现。

(四) 薪酬储备金。公司设置薪酬年度发放限额标准，如年薪总额超过年度发放限额标准，则提取超出限额部分作为薪酬储备金，实施递延发放。薪酬储备金应在高级管理人员薪酬低于年度发放限额标准的年份，补足差额发放，其余部分继续递延。

薪酬储备金以高级管理人员的任期为结算周期，任期内的全部薪酬储备金余额在该任期结束后的次年一次性结算兑现。如任期内发生本办法第五章规定及上级主管部门认定的其他情形，应追索扣回该任期内全部薪酬储备金。

**第十七条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因岗位发生变动的，按其职务变动情况及实际任期计算薪酬并予以发放。任期内的绩效年薪递延部分可参照薪酬储备金发放规则执行。

**第十八条** 公司积极探索中长期激励机制，明确业绩目标和激励方案，制订中长期激励实施细则，报董事会、股东会批准后实施。

## 第五章 薪酬追索扣回

**第十九条** 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。

**第二十条** 发生下列情形的，应追索扣回向董事、高级管理人员发放的绩效薪酬和其他激励性报酬。追索扣回适用于已经离职或退休的董事、高级管理人员。

（一）违反国家有关法律法规等规定，以及未履行或者未正确履行职责造成公司资产损失的。

（二）违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。因违纪违规受到处理的，减发或全部扣发绩效年薪和其他激励收入。

（三）违反本办法规定擅自或超标准发放薪酬、违反财务管理制度虚报经营业绩、违反国家财经纪律或者给公司造成重大风险损失的，责令收回超标准发放部分、扣减年度薪酬、扣减中长期激励递延部分、扣减薪酬储备金递延部分、追回相应期限内的已发放激励部分。

## 第六章 福利性待遇

**第二十一条** 年度薪酬全部为税前收入，应依法缴纳个人所得税。按照国家有关规定依法参加基本养老保险、基本医疗保险等基本社会保险以及缴存住房公积金。

**第二十二条** 按照国家有关规定实施企业年金，其缴费比例不得超过国家统一规定

的标准，公司当期缴费计入董事、高级管理人员年金个人账户的最高额不得超过国家有关规定。

**第二十三条** 公司为董事、高级管理人员缴存住房公积金比例最高不得超过缴存基数的 12%，缴存基数最高不得超过市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 3 倍。

**第二十四条** 董事、高级管理人员享受的符合国家规定的公司年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，应一并纳入薪酬体系统筹管理。应由个人承担的部分，由公司从其基本年薪中代扣代缴；应由公司承担的部分，由公司支付。

**第二十五条** 董事、高级管理人员不得在公司领取其他福利性货币收入，不得为董事、高级管理人员购买商业性补充养老保险。

## 第七章 管理与监督

**第二十六条** 公司应严格执行国家有关财务会计法律法规、上级主管部门关于加强财务管理、会计核算、审计监督等制度规定，建立健全各项内部控制制度，依法接受财务决算审计、经营业绩专项审计和经济责任审计，为薪酬管理提供真实完整的财务会计信息。

**第二十七条** 董事、高级管理人员的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

**第二十八条** 董事、高级管理人员离任后，其薪酬分配方案和考核兑现个人收入的原始资料由其所在公司至少保存 15 年。

**第二十九条** 董事、高级管理人员在下属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

**第三十条** 董事、高级管理人员除国家另有规定并经董事会、股东会批准外，不得在公司领取年度薪酬分配方案以外的其他货币性收入和实物奖励，不得擅自分配各级政府或有关部门给予公司的各种奖励。

## 第八章 附则

**第三十一条** 本办法未尽事宜，按照国家相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地监管规则和《公司章程》的规定执行。

**第三十二条** 本办法由董事会负责解释。

**第三十三条** 本办法自股东会通过之日起实施，并自 2026 年 1 月 1 日起生效适用。

无锡威孚高科技集团股份有限公司

二〇二六年六月