

无锡新宏泰电器科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善无锡新宏泰电器科技股份有限公司(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,充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,促进公司的持续健康发展,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件以及《无锡新宏泰电器科技股份有限公司章程》,(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事(包含职工代表担任的董事及独立董事)和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一)公平原则:体现收入水平符合公司规模、公司行业与公司业绩的原则,同时兼顾市场薪酬水平;
- (二)责、权、利统一原则:体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符;
- (三)长远发展原则:体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符;
- (四)激励约束并重原则:体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩,与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬结构

第四条 公司董事和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等组成,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。其中,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。

第五条 公司董事和高级管理人员薪酬、津贴标准如下：

（一）董事薪酬与津贴

参与公司经营管理的非独立董事可以在公司领取薪酬。不参与公司经营管理的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬、不享受津贴或福利待遇。（股东会另有决议的除外）。

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事因参加公司董事会以及行使其他有关法律、法规规定的职权所需合理费用，可在公司据实报销。

独立董事津贴根据《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等有关规定，结合公司的实际情况，参考行业和地域标准，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定独立董事的职务津贴，由薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。

（二）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员以其在公司担任的具体岗位、职务领取薪酬。

第六条 参与公司经营管理的非独立董事和高级管理人员薪酬

由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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六十。

基本薪酬结合行业与地域薪酬水平、岗位职责和履职情况，按照公司人力资源管理相关程序确定。

绩效薪酬与绩效考核结果挂钩，以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础。

中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，用于奖励对公司中长期经营业绩做出的贡献，包括但不限于限制性股票、员工持股计划、股票期权以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

第三章 考核管理

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织制定公司董事、高级管理人员的绩效考核标准并进行考核；负责研究和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第八条 董事薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，报股东会审议决定并披露。

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。

高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，报董事会审议批准，并向股东会说明，充分披露。

第九条 公司人力资源部、财务部等相关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。

第四章 薪酬发放

第十条 参与公司经营管理的非独立董事和高级管理人员的基本薪酬原则上按月发放。绩效薪酬结合公司年度经营指标完成情况，按照个人工作目标考核结果确定。公司应当确定董事、高级管理人员的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后根据内部管理规定递延支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

第十一条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十二条 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或津贴并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十三条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平：通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司董事、高级管理人员薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整及岗位变动。

第六章 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。

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。

第七章 附则

第十七条 本制度经公司股东会审议通过后生效，自2026年1月1日起执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修改。本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件（包括但不限于中国证监会规定、上海证券交易所业务规则等部门规章、规范性文件）和《公司章程》的规定执行。如遇因国家法律法规出台和修订以及《公司章程》修改致使本制度的内容与上述法律、法规、章程的规定相抵触，本制度中前述涉及相抵触内容的条款自动失效，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行。