

威海华东数控股份有限公司  
WEIHAI HUADONG AUTOMATION CO., LTD



董事及高级管理人员  
薪酬管理制度

二〇二六年四月修订

## 第一章 总则

### 第一条 总述

为进一步提高威海华东数控股份有限公司（以下简称“公司”）的经营管理水平，规范董事、高级管理人员薪酬管理，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提升公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》、《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

### 第二条 适用范围

本制度适用于公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

1、独立董事：指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

2、外部董事：未在公司担任实际职务的董事，指非公司员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；

3、内部董事：在公司内部任职的董事，指公司员工担任并且在公司领取薪酬的董事；

4、职工代表董事：指由公司职工代表大会选举产生的董事；

5、高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬分配和考核以企业经济效益为出发点，与公司年度经营计划完成情况挂钩。

第四条 公司董事及高级管理人员薪酬的确定应遵循以下原则：

1、公平性原则。薪酬分配兼顾责任、风险与收益，确保薪酬水平与董事、高管承担的职责和贡献相适应，程序公开透明。

2、竞争性原则。对标外部市场，参考市场薪酬水平，合理确定董事、高管的薪酬水平，建立在行业内具有竞争力的薪酬体系。

3、激励性原则。薪酬与公司整体经营业绩、个人岗位职责履行情况及绩效表现紧密挂钩，强化激励与约束的统一性。

4、持续性原则。薪酬的确定必须与公司发展战略和整体效益相适应，引导董事、高管关注公司长期价值创造和可持续发展。

5、合规性原则。严格遵守国家有关法律法规、监管要求及《公司章程》的规定。

## 第二章 管理机构

第五条 公司独立董事专门会议是负责董事、高级管理人员的薪酬与考核的专门管理机构。独立董事专门会议提出的公司董事的薪酬计划和方案，须报经董事会同意，并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分配方案须报董事会批准。

第六条 公司董事会是薪酬和绩效考核的管理机构。公司独立董事专门会议是薪酬考核和监督的专门机构。公司财务部、办公室等相关职能部门为薪酬考核的日常办事机构，负责拟定公司管理人员年度绩效具体考核实施办法，协助董事会具体实施对人员的考核。

第七条 公司董事和高级管理人员绩效考核周期为一年。公司董事及高级管理人员的绩效薪酬由独立董事专门会议根据当年度经营绩效、职位胜任等进行评价，考核结果作为薪酬发放的依据。

## 第三章 薪酬标准、构成及发放

第八条 薪酬标准为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况的变化而做相应的调整，应当与市场发展、个人能力价值和业绩贡献、公司可持续发展相匹配。公司董事和高级管理人员的全部薪酬由基本薪酬和绩效薪酬等构成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩，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五十。公司工资总额以上年度工资总额为参考，根据

公司经营业绩、未来发展规划等因素综合确定。

#### 第九条 董事薪酬的构成与标准：

1、在公司担任具体职务的内部董事按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬，不领取固定津贴；

2、公司独立董事实行固定津贴制，按年发放。津贴标准由董事会参照地区经济及行业水平提出预案，股东会审议通过。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担；

3、公司外部董事在公司不享有任何形式的董事津贴。

#### 第十条 高管人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入构成。

1、基本薪酬及绩效薪酬：主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，年度的基本报酬按月平均发放，绩效薪酬根据公司年度经营业绩目标完成情况考核结果予以核发。

2、中长期激励收入：与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划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，由公司根据实际情况制定激励方案。

3、在公司担任多项职务的高管人员，按照单项职务就高不就低的原则计算薪酬，薪酬只计发一次。

4、凡被新聘任为高管，从任职之日起按相关标准计发薪酬，董事长有权在每一年度内，依据各职位实际工作成效，调整各岗位的基本薪酬。

第十一条 公司根据实际情况确定董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据进行。

第十二条 如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。

如公司当年度业绩亏损，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。

第十三条 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相关规定扣除下列项目后的剩余部分发放至个人：

- 1、代扣代缴个人所得税；
- 2、各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- 3、按照国家法律法规、公司制度等由个人承担的部分。

第十四条 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。

## 第四章 薪酬止付与追索扣回

第十五条 公司独立董事专门会议在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第十六条 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。

第十七条 公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉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 程序与实施

第十八条 经营年度开始前，公司与全体高管人员分别制定全年度的经营目标并上报独立董事专门会议，独立董事专门会议通过后经董事会批准，目标的实际完成情况将作为高管人员年度绩效薪酬发放的主要依据。

第十九条 经营年度结束后，依据全年度公司经营目标的完成情况及各高管个人分管业务目标及重点项目、重大措施的完成情况进行考核，核算年度绩效工资，报公司独立董事专门会议、董事长批准。

第二十条 在经营年度中，如遇国家法规政策调整、不可抗力、经营环境等

外界条件发生重大变化等因素，对考核年度公司盈利产生重大影响时，总经理可以视情况提出调整高管团队的薪酬标准及考核指标的方案，上报独立董事专门会议，独立董事专门会议通过后经董事会批准后执行。

## 第六章 其它

第二十一条 经营年度结束后，根据利润完成情况可计提公司超额利润奖，在高管团队和全体员工间进行合理分配。除高级管理人员外，其他员工的薪酬由总经理办公会根据本制度的要求另行制定制度进行管理规范。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。

第二十二条 根据公司业务发展的实际需要，可给予高管人员一定额度的交通费用、通讯费用和接待费用的报销及补助。具体报销及补助额度授权管理团队按照“合理开支、控制费用”的原则根据职务需要及行业标准具体确定。

## 第七章 附则

第二十三条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括经股东会另行批准实施的股权激励计划、员工持股计划等中长期激励约束机制相关权益。

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释和修订，经股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

威海华东数控股份有限公司董事会

二〇二六年四月十七日