

上海新时达电气股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范上海新时达电气股份有限公司（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和约束机制，充分调动起董事、高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及规范性文件，以及《上海新时达电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《上海新时达电气股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》等有关规定，特制定本管理制度。

第二条 本管理制度所指董事是指经公司股东会或职工代表大会选举产生的现任董事，所指的高级管理人员为公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理应遵循以下原则：

- （一）与行业市场化竞争水平相适应的原则；
- （二）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应；
- （三）坚持激励与约束相结合、权责利对等以及收入和业绩相挂钩的原则。

第四条 高级管理人员薪酬分配与考核，应以公司规模与经济效益为基础，根据公司年度经营目标和岗位分管工作的年度工作目标进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬收入。

第二章 管理机构

第五条 董事会薪酬与考核委员会主要负责制定公司董事、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 董事会负责审核董事会薪酬与考核委员会提交的董事、高级管理人员薪酬方案。

董事会认为董事会薪酬与考核委员会提交的薪酬方案损害公司股东利益的，有权予以否决。

第三章 绩效考核

第七条 薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员考核程序：

（一）薪酬与考核委员会根据了解和掌握的情况，按照绩效评价标准对董事、高级管理人员进行绩效评价；

（二）根据岗位绩效评价结果及薪酬方案提出董事及高级管理人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后报公司董事会。

第四章 薪酬调整

第八条 薪酬管理体系和制度的建设应服从于公司的经营战略需要，应随经营状况的变化而作出相应调整。

第九条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平的变化。董事会薪酬与考核委员会应及时通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，来作为薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平的变化。董事会薪酬与考核委员会应及时跟踪通胀水平的变化情况，以使薪酬的实际购买力水平不降低，来作为薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况的变化；

（四）发展战略或组织结构调整的变化情况；

（五）本人兼职、分管业务范围的变化情况。

第十条 经公司董事会薪酬与考核委员会提案，董事会审议批准，可对相关高级管理人员进行专项奖惩。专项奖惩纳入高级管理人员薪酬管理范围，但不计入绩效年薪。

第十一条 董事、高级管理人员在公司内有兼职的，按照就高的原则确定薪酬标准，不得以兼职取酬。

第十二条 董事、高级管理人员考核期内在公司内部发生岗位变更的，按其任

职时段核发基本年薪和绩效年薪，易岗易薪。

第五章 其他

第十三条 董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假等，以及在职学习期间的薪酬与福利，按照国家相关法律法规及公司相关管理制度执行。

第十四条 本管理制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规章和规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。

本管理制度如与日后新颁布的相关法律、法规、规章和规范性文件及公司修订的《公司章程》相抵触或不一致时，应按有关新实施的法律、法规、规章和规范性文件及《公司章程》的新规定作及时补充、修订、修改并执行。

第十五条 本管理制度由董事会薪酬与考核委员会负责拟订、解释和修订；自提交股东会审议通过之日起生效并实施。

上海新时达电气股份有限公司

2025年6月25日