



北京维通利电气股份有限公司  
《董事和高级管理人员薪酬管理制度》

时间：2026年6月

## 目录

第一章 总 则 .....	1
第二章 薪资管理 .....	1
第三章 薪酬结构 .....	2
第四章 绩效考核 .....	2
第五章 薪酬发放 .....	3
第六章 薪酬止付与追索 .....	3
第七章 附则 .....	4

## 第一章 总 则

**第一条** 为建立科学、合理的薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，吸引、保留和激励核心人才，保障北京维通利电气股份有限公司（以下简称“公司”）持续健康发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《北京维通利电气股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”），制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为：

- （一）在公司担任董事的人员，指独立董事、非独立董事和职工董事；
- （二）公司的高级管理人员，指总经理、副总经理、董事会秘书和财务负责人。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理基本原则：

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序；

（二）业绩导向原则：强化薪酬与公司发展战略和经营绩效的联动，与公司经营业绩、个人业绩相匹配；

（三）公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力；

（四）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

## 第二章 薪资管理

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪资制定与调整流程

（一）制定和审议主体

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案。公司人力资源中心负责配合董事会薪酬与考核委员会进行具体薪酬方案的制定与实施。

2、公司高级管理人员的薪酬方案需由董事会审议通过。

3、公司董事的薪酬方案需由股东会审议通过。

（二）调整机制

董事、高级管理人员薪酬方案调整的依据包括但不限于以下情形：

- 1、市场环境或同行业薪资水平发生变化；
- 2、公司经营效益情况发生变化；
- 3、公司发展战略或组织结构调整；
- 4、被考核人员岗位调整或职务发生变化；
- 5、其他经董事会薪酬与考核委员会认定为合理的需调整薪酬的情形。

**第五条** 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，公司应当披露原因。公司业绩亏损时，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。

### 第三章 薪酬结构

#### **第六条** 董事、高级管理人员薪酬结构

##### （一）独立董事

独立董事实行津贴制，津贴标准由股东会审议通过后按月发放。公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、培训费等）。独立董事无需绩效考核，履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

##### （二）非独立董事、职工董事、高级管理人员

非独立董事、职工董事和高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本年薪、绩效薪酬、津贴补贴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薪酬总额的50%：

- 1、基本年薪：根据岗位层级、职责范围、市场薪资水平等因素综合确定；
- 2、绩效薪酬：根据公司经营绩效、个人岗位绩效考核等综合确定；
- 3、津贴补贴：包括交通补贴、餐补等，按公司统一标准发放；
- 5、中长期激励收入：公司实施的限制性股票、股票期权、员工持股计划等中长期激励计划，具体按相关激励计划执行。

### 第四章 绩效考核

#### **第七条** 考核对象与周期

(一) 考核对象：非独立董事、职工董事及高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬考核委员会组织实施。

(二) 考核周期：月度考核及年度考核。

#### **第八条 考核指标与标准**

(一) 考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标、任务指标等；

(二) 考核标准原则上以量化指标为主、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

**第九条** 非独立董事、职工董事及高级管理人员的绩效评价结果作为其绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。

## **第五章 薪酬发放**

#### **第十条 发放时间与方式**

(一) 独立董事津贴、基本年薪及津贴补贴按月固定发放；

(二) 非独立董事、职工董事及高级管理人员的绩效薪酬，根据其绩效考核方式及结果，在考核周期结束后，随薪酬发放周期发放。其中，年度绩效奖励需在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

(三) 中长期激励收入按激励计划约定的时间、条件发放。

**第十一条** 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 and 公司有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人：代扣代缴个人所得税；各类社会保险费用由个人承担部分（如涉及）；国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

## **第六章 薪酬止付与追索**

**第十二条** 董事、高级管理人员出现以下情况之一的，公司将启动薪酬止付追索程序：

(一) 董事及高级管理人员涉嫌违法违纪被调查期间，可能影响薪酬核算的；

(二) 董事及管理管理人员擅自离职未办理工作交接手续，造成公司损失的；

(三) 董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定

的；

（四）其他根据相关法律法规或合同约定应当止付薪酬的情形。

**第十三条** 公司对董事及高级管理人员的薪酬止付追索应当按照如下标准执行：

（一）董事及高级管理人员因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中在合法范围内追索相应赔偿；

（二）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；

（三）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。

**第十四条** 《公司章程》或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，不得损害公司合法权益，不得进行不正当利益输送。

## 第七章 附则

**第十五条** 本制度自公司股东会决议通过之日起生效，修订时亦同。

**第十六条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和公司章程的规定执行。

**第十七条** 本制度解释权归属公司董事会。

北京维通利电气股份有限公司

董事会

二〇二六年六月