

# 钢靶新材（哈尔滨）股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬（津贴）管理制度（2026年版）

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善钢靶新材（哈尔滨）股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，规范公司董事、高级管理人员薪酬管理，建立与公司战略转型目标、经营业绩、个人贡献及风险责任相匹配的薪酬体系，强化激励约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，保障公司可持续发展，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》（中国证券监督管理委员会公告〔2025〕18号）等有关法律法规及《钢靶新材（哈尔滨）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（含独立董事、外部董事）和高级管理人员，其中高级管理人员具体包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

（一）合规性原则：严格遵守国家法律法规、监管要求及《公司章程》规定，落实《上市公司治理准则》（2025年修订）等强制要求；

（二）激励与约束并重原则：薪酬与公司经营业绩、转型发展成效、个人履职表现及风险责任紧密挂钩，强化亏损约束与合规问责，落实薪酬止付追索机制；

（三）适配性原则：结合公司战略转型（含业务布局、产能建设、资产整合等）阶段特性，兼顾行业薪酬水平与公司实际经营状况；

（四）公平、公开原则：薪酬管理坚持标准公平、程序公开、分配公正；薪酬决策程序、制度内容、执行情况按规定公开披露，接受股东、监管机构及社会监督。

### 第二章 管理机构

**第四条** 决策机构及职责

（一）董事会薪酬与考核委员会：负责拟定、修订本制度及全体董事、高级

管理人员具体薪酬方案，明确薪酬确定依据、构成及考核标准，其职责与权限按照公司《董事会薪酬与考核委员会实施细则》执行；对薪酬方案的合规性、合理性、公允性进行审核，形成书面意见后提交董事会审议。

（二）回避原则：在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价、讨论其报酬时，该董事应当回避表决。

#### **第五条 审批权限**

（一）董事会：审议本制度及高级管理人员薪酬方案，形成决议后按规定披露；涉及关联董事的，关联董事回避表决。

（二）股东会：审议本制度中涉及董事薪酬的相关条款及董事薪酬方案，决议需经出席股东会的股东所持表决权过半数通过后方可生效；董事薪酬事项单独形成议案，不与年报合并表决。高级管理人员薪酬方案由董事会批准后，向股东会说明并充分披露。

### **第三章 薪酬构成与标准**

#### **第六条 薪酬体系**

公司董事（不含独立董事及外部董事）、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励三部分构成，可根据公司经营需要，经董事会薪酬与考核委员会批准，为专门事项设立专项奖励，作为薪酬补充；薪酬总额根据公司年度经营业绩、战略转型进度、行业水平动态调整，兼顾成本控制与激励效果，所有薪酬核算均与绩效考核结果直接挂钩。

#### **第七条 基本薪酬**

（一）定义：基本薪酬是保障董事、高级管理人员基本生活的固定报酬，根据岗位职责、任职资格、工作复杂度、行业薪酬水平及公司经营状况综合确定，其中高级管理人员基本薪酬参照公司《薪酬管理办法》岗位等级标准核定，占基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（二）发放方式：按月固定发放，年度内无特殊情况不做调整，发放金额与考勤结果挂钩，具体参照《薪酬管理办法》考勤核算规定执行。

（三）特殊约定：在公司亏损期间，基本薪酬原则上不增长，确需调整的，需经董事会薪酬与考核委员会专项论证并披露调整理由及合理性。

#### **第八条 绩效薪酬**

(一) 定义：绩效薪酬是与公司经营业绩、转型发展成效、个人履职表现挂钩的浮动报酬，体现激励性与贡献度，其核定、发放与考核结果直接挂钩，绩效工资核算执行《绩效考核管理办法》相关公式及标准。

(二) 核定依据：

1. 公司层面考核指标：包括但不限于营业收入、净利润、核心产品产能达成率、技术研发进度、资产整合推进情况等核心经营指标作为董事、高级管理人员绩效考核核心依据；

2. 个人层面考核指标：包括岗位职责履行情况、合规履职情况、团队管理成效等，结合个人年度工作任务书制定。

(三) 发放规则：绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，按照季度和年度分别考核，并按本制度第四章规定执行发放。

#### **第九条 中长期激励**

中长期激励包括股权激励、分红激励等，结合公司战略转型目标与业务发展需求制定具体计划，重点向核心技术人员、关键管理岗位倾斜，具体实施方式、授予条件、行权/解锁规则等按公司另行制定的中长期激励计划执行，中长期激励收入计入薪酬总额。

**第十条** 经董事会薪酬与考核委员会批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

### **第四章 薪酬（津贴）的考核与发放**

**第十一条** 独立董事、外部董事领取固定津贴，按月发放，不得拖欠。具体津贴标准需经董事会薪酬与考核委员会拟定、董事会审议、股东会审议通过。外部董事、独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第十二条** 内部董事、高级管理人员薪酬的考核与发放，按照公司相关工资制度执行。

**第十三条** 内部董事、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。公司应当确定董事和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。

#### **第十四条 业绩联动规则**

公司出现以下情形之一的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降：

- (一) 年度经营业绩由盈转亏的；
- (二) 年度亏损金额较上年大幅扩大的；
- (三) 核心经营指标（如营业收入、产能达成率、研发进度等）未达成预设目标的；
- (四) 主营业务持续亏损未出现改善迹象的。若因行业周期波动、政策调整、不可抗力等客观原因未按上述要求下降的，公司应当在年度报告中单独披露具体原因及合理性说明。

**第十五条** 公司所发薪酬均为税前金额，并按照国家 and 公司的相关规定，代扣代缴包括但不限于以下事项后，剩余部分发放给个人：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十六条** 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

## 第五章 薪酬的追索与扣回

**第十七条** 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。

**第十八条** 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。

**第十九条** 公司章程或者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，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第六章 薪酬的调整

**第二十条** 结合公司发展规模、经济效益增减及市场薪酬水平变动情况，董事会薪酬与考核委员会可按照既定程序，拟定董事、高级管理人员薪酬标准的调整方案。

**第二十一条** 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

## **第七章 附 则**

### **第二十二条 制度修订与解释**

（一）本制度的修订需经董事会薪酬与考核委员会拟定、董事会审议、股东会审议通过后生效；

（二）本制度由公司董事会负责解释；

（三）本制度未尽事宜，按照国家法律法规、监管要求及《公司章程》的规定执行；若本制度与后续颁布的法律法规、监管要求或《公司章程》冲突，以法律法规、监管要求和《公司章程》的规定为准。

**第二十三条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，并追溯至 2026 年 1 月 1 日起施行。本制度施行后，公司全体董事、高级管理人员薪酬管理均按本制度执行。

钢靶新材（哈尔滨）股份有限公司董事会  
二〇二六年三月三十日