

# 常州光洋轴承股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(经 2026 年 5 月 25 日召开的公司 2025 年度股东会审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为强化公司业务经营责任，建立和完善现代企业董事、高级管理人员的激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创新性，提升公司核心竞争力和管理水平，确保公司经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规以及《常州光洋轴承股份有限公司章程》，结合公司实际，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

- (一) 公司董事（含董事长）；
- (二) 总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书；
- (三) 公司董事会认定的其他人员。

**第三条** 本制度所称外部董事是指不在公司担任除董事外其他职务的董事（包括独立董事），内部董事是指除外部董事以外的其他董事，为免疑义，公司董事长按照内部董事管理。

公司内部董事按其在公司承担的管理职责所对应的薪资标准和考核方式进行绩效考核并领取薪酬，除独立董事外，其他外部董事不在公司领取薪酬或津贴，公司独立董事在公司领取津贴，除此以外不再享受其他薪酬待遇。

公司内部董事、高级管理人员的收入水平与公司整体经营业绩和个人绩效挂钩，公司内部董事、高级管理人员的薪酬以公司经营经济指标和综合管理为基础，根据公司年度经营计划和分管工作的职责及工作目标，进行年度综合考核确定。

**第四条** 公司薪酬及绩效考核遵循以下原则：

(一) 工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，根据公司经济效益和经济目标决定增长范围、增长幅度等，进而决定当年预算总额。

(二) 坚持薪酬与公司长远利益相结合，确保主营业务持续增长，防止短期行为，促进公司的长期稳定发展；

(三) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，遵循以岗位价值为基础，绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念；

(四) 总体薪酬水平兼顾现在及未来公司发展、内外部水平，激励与约束并重，体现薪酬发放、考核与奖惩及激励机制挂钩的原则；

(五) 以绩效结果为导向，关注最终目标的达成，述职与评价相结合，面向未来绩效的提高。

## 第二章 管理机构

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须经董事会审议通过，提交股东会批准后方可实施；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。

公司高级管理人员的薪酬方案须经董事会批准后方可实施。

**第七条** 公司人力资源中心、财经中心等相关部门应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。

## 第三章 薪酬的构成及标准

**第八条** 公司内部董事、高级管理人员年度收入实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险、经营业绩以及公司整体经营成果相挂钩。

**第九条** 根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事津贴，津贴标准按照股东会通过的标准执行。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第十条** 内部董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、特别奖惩、

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五十，年薪总额包括其从公司获得的全部薪酬总额。

**（一）基本薪酬=基本工资+补贴**

基本工资按其担任职务、岗位级别确定；补贴主要指工龄补贴、通讯补贴等，基本薪酬相对固定。

**（二）绩效薪酬=月度绩效奖金+年度绩效奖金**

月度绩效奖金根据其担任职务和岗位月度业绩指标达成情况确定，月度绩效奖金是绩效薪酬部分在月度基于审慎的原则进行提前预发放，目的为激励高级管理人员的工作积极性。

年度绩效奖金根据公司年度业绩指标达成情况与岗位绩效评价结果确定。

**（三）特别奖惩**

经公司董事会薪酬与考核委员会提案，公司董事会审批，可以临时性地为专门事项（如重大项目申报、重点项目达标、上争专项资金等）设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员薪酬的补充。

**（四）中长期激励收入**

公司可根据实际情况，选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式，具体实施需另行制定专项方案并履行审批及披露程序。

**第十一条** 公司董事和高级管理人员薪酬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。

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。

## **第五章 薪酬的发放**

**第十二条** 董事薪酬自董事经股东会批准任职当月起计算，高级管理人员薪酬自董事会聘任当月起计算。

**第十三条** 独立董事采取股东董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

内部董事、高级管理人员基本薪酬及月度绩效奖金按月发放，年度绩效奖金在每个会计年度结束之后，根据公司经营业绩和个人绩效的完成情况，依考核结

果按年发放。

为有效激励高级管理人员工作积极性，绩效薪酬可以在月度基于审慎的原则进行提前预发放，并可确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后结算支付，多退少补。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十四条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因发生变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险、住房公积金按有关规定办理。公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （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。

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。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回当年已发放薪酬的部分或全部：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）被深圳证券交易所公开谴责或者宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （四）因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚的；

(五)离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

(六)公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

**第十八条** 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得的薪酬情况。

## 第六章 薪酬调整

**第十九条** 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。

**第二十条** 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

(一)内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

(二)外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

## 第七章 附则

**第二十一条** 本制度如与国家立法机关、监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，以最新法律、法规和规章规定为准，本制度如与《公司章程》相抵触，以《公司章程》为准。除前述法律法规及《公司章程》外，公司其他制度与本制度相抵触遵循本制度。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。原《常州光洋轴承股份有限公司高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度》同时废止。

**第二十三条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，并追溯至 2026 年 1 月 1 日起生效实施。

常州光洋轴承股份有限公司

2026 年 5 月 25 日