

吉林省金冠电气股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善吉林省金冠电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司治理准则（2025年10月修订）》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号—创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规和《吉林省金冠电气股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的规定，遵循权、责、利对等原则，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。其中高级管理人员包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人，以及公司董事会和《公司章程》认定的其他人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬以公司经营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以及工作目标，进行年度综合考核确定，并坚持以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与公司经营目标挂钩的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究和审查董事及高级管理人员的薪酬政策和方案，审查董事及高级管理人员履行职责情况和绩效考评，对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司人力部门、财务部门负责根据本制度和公司经营情况制定内部董事、高级管理人员的年度绩效考核方案，设定考核指标、制定具体的考核流程以及奖惩方式，报董事会薪酬与考核委员会审核批准后执行。

第五条 公司董事的薪酬事项由股东会决定。公司高级管理人员的薪酬事项由董事会决定。

第二章 薪酬体系

第六条 在公司任职的非独立董事及高级管理人员的薪酬，按其所在的岗位及所担任的职位领取相应的薪酬。薪酬的确定按其岗位性质、其在经营、管理过程中所担任的相关职务，以及在实际工作中的工作绩效、履职能力和责任目标完成情况，并结合公司的经营业绩综合确定。

在公司任职的非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，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。

不在公司担任具体管理职务的非独立董事，可领取由股东会审议确定的董事津贴。

第七条 独立董事在公司领取独立董事津贴，不再发放其他薪酬。独立董事津贴标准由公司股东会批准。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 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。

第三章 薪酬考核及责任追究

第九条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十条 相关人员的绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会综合考评确定。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、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十二条 公司对董事及高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处分。

第十三条 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。

第十四条 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，应当披露原因。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司年度业绩为亏损时，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。

第十六条 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。

第四章 薪酬调整

第十七条 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。公司每年根据市场调研数据、盈利状况对基本年薪及绩效奖金的标准进行审视，并根据实际情况进行政策调整。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。公司的薪酬体系可根据以下因素进行调整：

- （一）公司经营业绩与效益变化；
- （二）行业市场薪酬水平的变动；
- （三）公司组织结构与发展战略的调整；
- （四）国内宏观经济环境（如通胀水平）的变化；
- （五）董事会或薪酬与考核委员会认为必要的其他情形。

第五章 附则

第十八条 本制度由董事会负责解释。

第十九条 本制度经股东会审议通过之日起生效，原《董事及高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行；如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家有关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

吉林省金冠电气股份有限公司

二〇二六年四月