

麦克奥迪(厦门)电气股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善麦克奥迪(厦门)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,建立与现代企业制度相适应、与责权利相匹配的激励与约束机制,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司经营管理效益,促进公司健康、持续、稳定发展,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》等法律、行政法规、规范性文件及《麦克奥迪(厦门)电气股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括:

- (一)公司董事:包括非独立董事(含职工代表董事)及独立董事;
- (二)公司高级管理人员:包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 本制度遵循以下原则:

- (一)公平原则:薪酬水平符合公司规模与业绩情况,同时适当参考外部薪酬水平;
- (二)责、权、利统一原则:薪酬水平与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;
- (三)长远发展原则:薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符;
- (四)激励与约束并重原则:薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员的具体薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的职权范围、在公司生产经营中的作用、工作年限、同类企业薪酬水平等因素研究并拟定。同时,公司专职非独立董事、高级管理人员薪酬纳入公司工资总额管理。

第五条 董事薪酬方案报公司股东会审议通过后实施；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。

第六条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会负责本制度的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司独立董事领取固定津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司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。

第八条 在公司任职的专职非独立董事应依据其在公司所从事的具体岗位或担任的职务领取相应薪酬，其他非独立董事不另外领取董事津贴或薪酬。公司可以按照相关专职非独立董事具体岗位或职务，对其采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施；具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

第九条 公司专职非独立董事、高级管理人员的薪酬由基础薪酬、绩效薪酬、中长期激励三部分组成。

(一)基础薪酬是根据工作岗位、工作内容、职位价值、责任、能力、市场薪酬等因素确定的基本工资薪酬标准，并按月发放。

(二)绩效薪酬是依据年度业绩考核责任书的完成情况及个人综合评价情况进行考核发放，并实施任期递延制度，每年预留 10%于任期绩效考核评价后根据考核结果支付。绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的百分之六十。

(三)中长期激励是根据公司行业、发展阶段、经营目标，采取股权激励计划、员工持股计划、股票期权等方式，激励员工着眼于公司中长期战略目标，推动公司业绩持续增长和价值提升的激励措施。具体方案根据国家的相关法律法规另行拟定。

上述绩效薪酬、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。

第十条 公司专职非独立董事、高级管理人员依据干部履职待遇规定，可享有交通补贴、住房补贴、通讯补贴。除此之外，公司不得以任何名义、任何形式向董事、高

级管理人员另行发放其他货币性收入。

第四章 薪酬支付

第十一条 公司独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月开始发放。独立董事津贴应按时发放，不得拖欠。

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬一般应按月发放。绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬具体实施细则执行。

第十三条 公司专职非独立董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴，均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，统一代扣代缴个人所得税。

第十六条 公司按照相关规定为专职非独立董事、高级管理人员缴纳社会保险和住房公积金，其中个人应承担的部分，由公司从其薪酬中代扣代缴。

第五章 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。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬增幅水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第六章 止付追索

第十九条 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。

第二十条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索；董事会决定是否扣减或不予发放董事、高级管理人员当年度津贴或薪酬，或追回已发放的部分或全部津贴或薪酬：

- (一)被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二)因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三)严重损害公司利益的；
- (四)违反规定给公司造成重大损失；
- (五)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；
- (六)公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关要求和规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修改。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施。

第二十四条 董事薪酬方案自公司股东会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案审议通过之日起自动失效；高级管理人员薪酬方案经公司董事会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案审议通过之日起自动失效。