证券代码：920100　　证券简称：三协电机　　公告编号：2026-105

常州三协电机集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、　审议及表决情况

常州三协电机集团股份有限公司于 2026 年 11 月 19 日召开第三届董事会第三十一次会议，审议通过了《关于修订需要提交股东会审议的公司内部治理制度的议案》之子议案 3.15：《关于拟修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》。全体董事均回避表决，因关联董事不足三人，该子议案直接提交股东会表决。

二、　分章节列示制度主要内容：

常州三协电机集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章　总则

第一条 为进一步加强和规范常州三协电机集团股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效率，促

进公司的持续健康发展,根据《中华人民共和国公司法》及其他有关法律、法规、规范性文件和《常州三协电机集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事，包括公司非独立董事（含职工代表董事）及独立董事；

（二）高级管理人员，包括公司总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人、技术总工以及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司的工资总额决定机制为：以上年度工资总额为参考，以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况进行综合考核以确定薪酬总额。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章　薪酬管理机构

第五条 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和组织绩效评价，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）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

第六条 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。

第七条 董事会薪酬与考核委员会根据公司的经营重点工作及目标，对高级管理人员薪酬的设定及考核等进行原则规定。董事会薪酬与考核委员会认为有必要时，可以提议修改，经董事会审议通过后实施。

第八条 公司人力资源、财务等具体职能部门应协助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、津贴的标准及发放

第九条 董事薪酬或津贴标准如下：

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，参照地区经济及行业水平，具体津贴标准经股东会审议通过后执行；除此之外独立董事不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：在公司担任除董事外的其他工作职务并领取岗位薪酬的董事，按照其职务与岗位对应的薪酬与考核方案执行，不再另行领取董事报酬；不在公司担任其他工作职务的董事，不在公司领取薪酬，不享受补贴或福利待遇。董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第十条 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成：

（一）基本薪酬：结合高级管理人员教育背景、从业经验、工作年限、岗

位责任及行业薪酬水平等指标给定，逐月发放。

（二）绩效奖金以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等。具体方案由公司另行制定。

第十一条 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、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。

第十二条 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按月发放。在公司担任除董事以外职务的非独立董事的薪酬以及公司高级管理人员的基本薪酬，根据其与公司签署的合同以及公司薪酬制度按月发放。高级管理人员的绩效薪酬按公司考核方案规定的时间发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，基于实际任期按月计算其当年薪酬。

第十四条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员，按照公司相关规定标准缴纳社会保险及住房公积金，并按照规定承担个人应承担部分。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬及津贴均为税前收入，所涉及的个人所得税等均由公司统一代扣代缴。公司高级管理人员从公司取得薪酬与公司年度经营绩效以及个人年度绩效挂钩，实际支付金额会有所波动。

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。

第十七条 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。

第四章　薪酬调整

第十八条 高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件、调整薪酬标准，并报董事会批准。

第十九条 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于以下事项：

（一）同行业薪资增幅水平。公司每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第二十条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（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）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任

事故，给公司造成严重不利影响或造成公司资产流失的。

第二十一条 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。

第五章　薪酬止付追索

第二十二条 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。

第二十三条 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。

第六章　其他激励事项

第二十四条 公司可实施股权激励计划对非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十五条 董事会薪酬与考核委员会就股权激励计划草案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。若在实施股权激励计划时，根据本制度实施的绩效考核与相关法律、法规有冲突时，董事会应当自行或授权董事会薪酬与考核委员会根据法律、法规的要求对有冲突的部分进行变更。

第七章 附　则

第二十六条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第二十七条 本制度由董事会负责修改及解释。

第二十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

常州三协电机集团股份有限公司

董事会

2026 年 11 月 19 日