合肥泰禾智能科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

二〇二五年七月

目 录

第一章 总则	2
第二章 管理机构	2
第三章 薪酬构成	3
第四章 薪酬发放和管理	3
第五章 附则	4

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为完善合肥泰禾智能科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，不断提高公司盈利能力和核心竞争力，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规及《合肥泰禾智能科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，在充分考虑公司发展战略、实际情况和行业特点的基础上，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司全体董事及高级管理人员，包括董事长、董事（含独立董事）、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）按劳分配与责、权、利相统一原则，董事、高级管理人员薪酬水平与岗位价值、责任大小、个人能力及绩效表现相符；

（三）符合公司长远利益原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（五）客观、公正、公开的原则。

第二章 管理机构

第四条 董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，由股东会确定；高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，由董事会审议确定。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，承担以下职责：

（一）制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；

（二）制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；

（三）就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；

（四）就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、行使权益条件的成就等向董事会提出建议；

(五) 就董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划向董事会提出建议；

(六) 负责对职工工资分配管理情况进行监督；

(七) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

(八) 董事会授权的其他事宜。

公司人力资源中心负责做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，根据公司主要财务指标和经营目标的完成情况，提供非独立董事及高级管理人员岗位工作业绩考评中涉及指标的完成情况，并提供按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据。

第三章 薪酬构成

第六条 董事会成员薪酬

(一) 非独立董事

1、公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬依据高级管理人员薪酬管理执行，不再另行领取董事津贴。

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬根据其在公司的具体岗位确定，不再另行领取董事津贴。

3、未在公司担任董事以外职务的非独立董事，不在公司领取薪酬及津贴。

(二) 独立董事

公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第七条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员按照其在公司担任的具体职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩、行业薪酬水平等因素综合评定薪酬，主要由基本年薪、绩效年薪、专项激励等构成。

第八条 公司可实施股权激励计划，对董事（不含独立董事）和高级管理人员进行长期激励，具体方案另行制定。

第四章 薪酬发放和管理

第九条 董事会薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、

实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。具体绩效评定可以授权公司人力资源中心进行，由董事会薪酬与考核委员会根据考核结果复评。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式，并分别向董事会、股东会提交年度述职报告。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬、津贴中扣除下列事项，剩余部分发放给个人：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费、公积金等其他款项；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十一条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- （一）被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）被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 对造成公司重大损失或经营管理目标严重未达标的，公司将视情节给予经济处罚或解除职务等处理。董事及高级管理人员在任职期间出现职责内风险损失的，公司有权追回相应期限内已发放的绩效年薪、任期激励和市场化超额利润分享收入，并止付所有未支付部分。薪酬延期追索、扣回规定同样适用离职人员。

第十四条 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。公司参考市场薪酬水平、通货膨胀水平、盈利状况、岗位调整等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。

第五章 附则

第十五条 本办法未尽事宜或本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规

范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十六条 本办法由董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。