

# 合肥雪祺电气股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为推进合肥雪祺电气股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应、与责任权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，保证公司董事、高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，提高企业经营管理水平和提升公司的经营管理效益，促进公司可持续稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规、规章、规范性文件和《合肥雪祺电气有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事会成员：包括独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及其他高级管理人员。

**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，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、履行责任义务大小相符；
- （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）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与

方案。

**第五条** 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。

**第六条** 公司人力资源部、财务部、证券部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的结构与标准

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬与津贴标准如下：

#### （一）董事薪酬与津贴

**非独立董事：**非独立董事（含职工代表董事）根据其在公司担任的具体职务领取相应的薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成。公司非独立董事兼任高级管理人员的，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行，兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位领取相应的薪酬，不领取董事津贴。不参与公司日常经营管理的非独立董事不领取薪酬，也不领取津贴。

**独立董事：**独立董事实行固定津贴制，具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

#### （二）高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（含年终奖励）、中长期激励收入等组成。

**基本薪酬：**根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情、公司经济效益等因素综合确定，为年度的基本报酬。

**绩效薪酬：**根据公司经营效益与员工绩效考核结果综合确定的浮动薪酬部分。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的 50%。

**中长期激励收入：**公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据相关法律、法规及公司制度等另行确定。

**第八条** 公司董事、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。

**第九条** 若公司业绩亏损，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。

公司由盈利转为亏损或者亏损较上一业绩周期扩大，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。

## 第四章 薪酬的发放

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，薪酬涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关管理规则执行。基本薪酬按月核发；绩效薪酬基于公司年度经营目标、个人绩效指标等情况按各考核周期核发。

独立董事津贴从股东会通过当日起计算，按季度发放。

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- （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）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

**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。

**第十五条** 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(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。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事和高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 薪酬追索扣回

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第十八条** 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，减少或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。

**第十九条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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追索扣回程序。

## 第七章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度由公司董事会制定、修订、负责解释。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

合肥雪祺电气股份有限公司

二〇二五年十二月