

证券代码：002249

证券简称：大洋电机

公告编号：2025-023

中山大洋电机股份有限公司

关于公司第七届董事会成员及高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

中山大洋电机股份有限公司（以下简称“公司”）于2025年4月24日召开第六届董事会第二十七次会议，审议通过了《关于公司第七届董事会成员及高级管理人员薪酬方案的议案》，以上薪酬方案是根据《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度》《董事、高级管理人员薪酬与考核操作方案》等公司相关制度的规定，结合公司经营规模，并参照地区、行业薪酬水平等实际情况制定，具体情况如下：

一、薪酬方案使用对象

在公司领取薪酬的董事以及高级管理人员。

二、薪酬方案使用期限

自第七届董事会成员及高级管理人员相应的任命生效时起，至第七届董事会、高级管理人员任期届满为止。

三、薪酬方案

（一）非独立董事以及高级管理人员

公司非独立董事以及高级管理人员在公司担任管理职务的，按照所担任的管理职务领取薪酬，该薪酬由基本年薪、绩效工资、年度经营绩效奖励构成。

（二）独立董事

公司独立董事津贴包括固定薪酬和会议津贴两部分，其中固定薪酬每人14.40万元/年（税前），按月发放；会议津贴按现场出席会议次数实际情况发放：现场出席董事会会议、股东会，享受会议津贴5,000元/次（税前），现场出席董事会专门委员会会议、独立董事专门会议，享受会议津贴3,000元/次（税前）。

四、薪酬标准

1. 基本年薪

基本年薪是年度的基本报酬，是年薪中的固定部分，按月发放。基本年薪以当前薪酬标准、工作年限及岗位职责等作为衡量依据予以确定。具体档次级别如下：

职务	基本年薪范围（单位：万元）
董事长	80-200
非独立董事	80-200
总裁	80-200
副总裁	50-100
董事会秘书	50-100
财务负责人	50-100

2. 绩效工资

担任公司管理职务的董事、高级管理人员分别与公司签订《年度经营责任状》或绩效考核 KPI，以《年度经营责任状》或绩效考核 KPI 作为上述人员绩效工资考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外部条件发生重大变化，或遇内部调岗或工作内容调整，应及时调整考核指标。

具体绩效工资依据各年度经营管理预算的实际完成状况及个人贡献情况进行动态调整，分事业部设立不同等级的目标任务，实施累进奖励制，按年度结算。绩效工资由公司根据董事会薪酬与考核委员会综合考核评价结果，于每一会计年度结束后六个月内发放，绩效工资不得超过基本年薪的 2 倍。

3. 年度经营绩效奖励

为实现公司核心管理团队的长期激励，确保公司长期经营目标的实现，促使公司利益与管理层个人利益趋同，表彰董事或高级管理人员对公司经营成果及经营质量做出的突出贡献，公司将根据各事业部预算完成情况，对在超额完成公司预定业绩目标的事业部中发挥关键领导作用的董事（不含独立董事）、高级管理人员给予年度经营绩效奖励。年度经营绩效奖励由公司根据董事会薪酬与考核委员会综合考核评价结果，于每一会计年度结束后六个月内发放，具体公式如下：

个人年度经营绩效奖励=（当年事业部实际完成净利润金额-当年相应预算目标）×

个人奖励系数

上述公式中当年的个人奖励系数由董事会薪酬与考核委员会综合考核评价结果决定，最高不得超过 20%。

五、附加保险

为完善公司风险管理体系，有效规避董事、高级管理人员因履行职责可能引发的诉讼风险，激励公司董事、高级管理人员更加勤勉尽责地履行责任义务，公司为全体董事、高级管理人员购买责任保险。每年保险责任限额不超过 10,000 万元，保险费用总额不超过 50 万元。

六、其他

1. 董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其任职时间的长短（每年按 12 个月计算，不足 1 个月的按 1 个月计）计算其应得的薪酬或津贴。
2. 董事及高级管理人员的薪酬或津贴所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。
3. 根据相关法律、法规及《公司章程》的要求，上述薪酬方案自公司股东大会审议通过之日起生效。

七、备查文件

1. 公司第六届董事会第二十七次会议决议。

特此公告。

中山大洋电机股份有限公司

董 事 会

2025年4月26日