

威海市泓淋电力技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立、健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动威海市泓淋电力技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的积极性和创新性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）等相关法律、法规、规章、规范性文件、深圳证券交易所规则以及《威海市泓淋电力技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于除独立董事之外的董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

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，与公司激励机制挂钩。

第四条 董事会薪酬与考核委员会是研究和审查公司董事和高级管理人员薪酬政策与方案的专门机构，对公司董事、高级管理人员进行业绩考核与评价，根据考评结果，计算公司董事、高级管理人员薪酬。

第五条 公司人力资源部负责薪酬方案的具体实施，配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬日常发放管理工作。

第二章 薪酬构成和标准

第六条 公司的董事长、高级管理人员实施年薪制，年度薪酬由基本年薪和个人绩效年薪两部分组成（所有薪酬均为税前工资，下同）。

董事长、高级管理人员年度薪酬=基本年薪+个人绩效年薪+特殊奖励+福利补贴

其中：个人绩效年薪=总体绩效年薪×个人分配系数所占权重×考评系数，个人绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与个人绩效年薪总额的百分之五十。

第七条 董事长、公司高级管理人员基本年薪根据公司经营规模、经营难度、岗位职责等因素综合确定。

第八条 总体绩效年薪由董事薪酬与考核委员会依据当年整体经营情况确定。

第九条 特殊奖励是指凡在公司年度管理创新、技术创新等工作中做出突出贡献的高级管理人员，公司可以给予特殊奖励。具体奖励标准根据实际情况确定，并经董事会薪酬与考核委员会审核同意后执行。

第十条 福利补贴主要包括国家法定福利、公司保障性福利和公司关怀性福利。

第十一条 公司董事及高级管理人员个人分配系数以个人职务职级为参考，具体分配系数由薪酬与考核委员会确定。

第十二条 考评系数在每年年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会按相关规定进行评定。

第十三条 公司可以根据需要，预留部分总体绩效年薪，作为公司董事、高级管理人员的奖励基金。预留金额、分配人员及系数，由董事会薪酬与考核委员会确定。

第十四条 待条件成熟时，公司可依照法定程序探索实施股权激励计划、股票期权等长效激励机制，对企业发展过程中做出持续性重要贡献的高级管理人员给予长期回报和奖励。该等激励机制的行权条件将与公司填补回报措施的执行情况相挂钩。

第十五条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司可以取消和收回上述人员相关奖励性薪酬（含奖金、股票期权和限制性股票等），并予以披露：

- （一）受到深圳证券交易所公开谴责的；
- （二）严重失职或者滥用职权的；
- （三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；
- （四）其他重大违法、违规行为的情形。

第三章 薪酬发放

第十六条 基本年薪由公司按月平均发放。个人绩效年薪每年发放一次，由公司薪酬与考核委员会根据本制度及考评结果计算，由公司董事长签字发放。超出本制度授权范围的，应上报董事会或股东大会审议。

第四章 薪酬管理

第十七条 董事（独立董事除外）、高级管理人员基本薪酬按月发放，奖金按年度业绩考核的结果，年终由董事会薪酬与考核委员会考核评定后发放；独立董事每季度发放固定津贴。

（一）董事薪酬

在公司内部任职的非独立董事根据其在公司的具体任职岗位、年度绩效并按照公司相关薪酬管理制度领取薪酬，未在公司内部担任具体职务的非独立董事不领取薪酬。

公司独立董事采取固定津贴形式，津贴标准由股东大会审议确定。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）高级管理人员薪酬

在公司任职的高级管理人员根据其在公司的具体任职岗位、年度绩效并按照公司相关薪酬管理制度领取薪酬。

第十八条 公司董事如兼任公司其他管理职务，则不享受董事职务津贴，实

际薪酬以实际任职岗位或劳动合同约定薪酬为准。

第十九条 公司高级管理人员兼任其他职务的，按照薪酬就高的原则确定薪酬标准，不能兼职领取薪酬。

第二十条 公司高级管理人员在一个会计年度内发生岗位变更的（调离或调入），按任职时段发放当年基本年薪和绩效年薪，薪酬核算方法从发生岗位变更的当月按新岗位标准执行。

第二十一条 新入职高级管理人员包括内部晋升、外部选聘的高级管理人员，定薪原则如下：内部新晋高级管理人员，从高级管理人员年薪标准表岗级的起点薪等开始；外部选聘高级管理人员，根据双方的谈判结果，在高级管理人员岗级的薪酬区间内确定薪酬等级，外聘高级管理人员的薪酬要求超出董事长、高级管理人员年薪标准表薪酬范围的，需报董事会审议批准。

第二十二条 高级管理人员需承诺如下：承诺不无偿或以不公平条件向其他单位或者个人输送利益，也不采用其他方式损害公司利益；承诺对职务消费行为进行约束；承诺不动用公司资产从事与其履行职责无关的投资、消费活动。

第五章 附则

第二十三条 本制度所称“以上”、“以内”、“以下”都含本数；“超过”、“少于”、“多于”不含本数。

第二十四条 本制度未尽事宜或与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所规则或《公司章程》有冲突时，按照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所规则或《公司章程》执行。

第二十五条 本制度经股东大会审议通过之日起生效施行，修改时需经股东大会审议通过。

第二十六条 本制度由董事会负责解释。

威海市泓淋电力技术股份有限公司

2025年8月28日