

伊戈尔电气股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

（2025 年 11 月修订）

第一章 总则

第一条 为调动公司董事与高级管理人员工作积极性，完善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，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所的相关规定（以下简称“法律法规”）和《伊戈尔电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 董事与高级管理人员薪酬管理遵循原则：

- （一）责权利对等及按绩取酬的原则；
- （二）薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符的原则；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

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拟定公司董事、高级管理人员薪酬管理制度，董事会审议通过后提请股东会审议批准。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，主要负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，并提交董事会审议；审查公司董事及高级管理人员的薪酬事项，并向董事会提出建议；负责制定公司董事及高级管理人员的绩效标准并组织绩效评价；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

负责本制度的具体实施与管理，并向董事会报告工作。

公司可以委托第三方开展绩效评价。薪酬与考核委员会对董事会的相关议案应形成书面建议，并随其他会议材料一并提交董事会审议。

第六条 公司相关职能部门配合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 薪酬标准及发放

第七条 薪酬方案的审批

公司高级管理人员的薪酬方案，由薪酬与考核委员会研究并提出建议，报董事会批准。

在公司担任管理职务的董事薪酬方案以及未在公司担任管理职务的董事（含独立董事）的津贴方案，由董事会审议通过后，提交股东会批准。

第八条 董事会成员薪酬标准及发放

（一）公司董事长基本薪酬标准为 70~120 万元/年，以及在公司担任管理职务的非独立董事，其薪酬构成和绩效考核依据第九条执行。

（二）未在公司担任管理职务的非独立董事实行董事津贴制，津贴标准为 12 万元/年（税前），按季度发放。

（三）独立董事实行独立董事津贴制，津贴标准为 12 万元/年（税前），按季度发放。

第九条 高级管理人员薪酬标准及发放

（一）高级管理人员薪酬由基本薪酬及绩效薪酬组成，其中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。

（二）基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月平均发放。

（三）绩效薪酬以公司年度目标绩效薪酬为基础，与公司整体业绩、个人绩

效（包括但不限于财务、合规、战略及管理能力等关键绩效指标）相挂钩。具体的绩效考核方案、指标及权重由薪酬与考核委员会于每个会计年度初审定，年终根据当年考核结果核定。

（四）高级管理人员基本薪酬标准如下

序号	职务	基本薪酬标准（税前）
1	总经理	70~120 万元/年
2	副总经理、财务负责人、董事会秘书	20~70 万元/年

第十条 公司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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十三条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等，该等事项需根据相关规定另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第四章 薪酬追索扣回

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回机制，并向董事会提出建议。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，根据董事会薪酬与考核委员会的评估建议，董事会有权决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬（即使已离职，可追溯至行为发生当年及既往年度）：

（一）任职期间存在重大会计差错、财务信息失真，导致公司业绩与实际情况严重不符的；

（二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚的；

（四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（五）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反现行法律法规或公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司的薪酬体系为经营战略服务，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。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业、公司所在地区薪资水平；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以确保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。

第六章 附则

第十八条 本制度自公司股东会审议通过后生效，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十九条 本制度未尽事宜按法律法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与法律法规和《公司章程》相抵触时，按法律法规和《公司章程》的规定执行。

伊戈尔电气股份有限公司

2025 年 11 月 24 日