

证券代码：874726

证券简称：国电股份

主办券商：招商证券

安徽国电电缆股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度已于 2025 年 12 月 26 日召开的第四届董事会第二次会议审议通过，尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

安徽国电电缆股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理制度 （北交所上市后适用）

第一章 总 则

第一条 为进一步完善安徽国电电缆股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员（以下简称“董高”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董高的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董高的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的下列人员：

（一）未在公司内部任职的外部董事（非独立董事）：是指不在公司任职、不直接参与经营管理的董事。

（二）在公司内部任职的董事：是指公司的员工担任并领取薪酬的董事。

（三）总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司董高的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董高薪酬分配遵循以下基本原则：

（一）按劳分配与责、权、利相统一的原则；

（二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；

（三）薪酬与与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调；

（四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 为公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参考相关议事规则。

第三章 薪酬与考核管理

第八条 董高薪酬标准如下：

（一）未在公司内部任职的外部非独立董事：不在公司领薪，也不领取津贴。

（二）独立董事：根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司独立董事每年领取的固定津贴，具体标准由公司股东会审议批准。

（三）在公司内部任职的董事：董事薪酬按照其除董事之外的职务所对应的公司薪酬制度执行、发放，不领取津贴。

（四）高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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50%。

第九条 董高绩效考核标准如下：

（一）未在公司担任实际职务的外部董事：均不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）在公司内部任职的董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、突出责任、职责履行等方面进行考核，并依其职务和岗位进行发放。

（三）高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，采取年度考核方式，围绕公司业绩、突出责任、职责履行、全局观念等方面进行考核。

第四章 薪酬管理

第十条 公司董高人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十一条 董高的薪酬为税前收入，依法交纳的个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金，由公司在发放薪酬时代扣代缴。

第十二条 对公司董高人员离任审计时，经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实考评相应年度的绩效考核。对公司董高降薪或扣除薪酬的情形为：

（一）严重违反公司规章制度，受到公司违规处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或者其派出机构予以行政处罚或者被证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（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 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

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、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。

第五章 薪酬调整

第十四条 董高薪酬体系应为公司的发展战略服务,并随着公司发展变化而作相应的调整。

第十五条 薪酬调整依据包括：

（一）同行业薪酬水平：每年通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）个人业绩或能力突出。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规

定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法律、法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

第十七条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过并自公司股票在北京证券交易所上市之日起生效实施。自本制度生效之日，公司原《董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度》自动失效。

第十九条 本制度的修订、废止，需经公司董事会审议通过以后，经公司股东会审议通过之日起生效。

安徽国电电缆股份有限公司

董事会

2025 年 12 月 29 日