

合肥泰禾智能科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

二〇二六年三月

# 目 录

第一章 总则 .....	2
第二章 管理机构 .....	2
第三章 薪酬构成 .....	3
第四章 薪酬发放和管理 .....	4
第五章 附则 .....	5

# 董事、高级管理人员薪酬管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为完善合肥泰禾智能科技集团股份有限公司（以下简称“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，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，不断提高公司盈利能力和核心竞争力，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规及《合肥泰禾智能科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，在充分考虑公司发展战略、实际情况和行业特点的基础上，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司全体董事及高级管理人员，包括董事长、董事（含独立董事）、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等。

**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，董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）按劳分配与责、权、利相统一原则，董事、高级管理人员薪酬水平与岗位价值、责任大小、个人能力及绩效表现相符；

（三）符合公司长远利益原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩，同时完善薪酬止付、追索机制；

（五）客观、公正、公开的原则。

## 第二章 管理机构

**第四条** 董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，由股东会确定；高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，由董事会批准，向股东会说明。在董事会或者董事会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。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，承担以下职责：

（一）制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；

（二）制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；

(三) 就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；

(四) 就制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就等向董事会提出建议；

(五) 就董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划向董事会提出建议；

(六) 负责对职工工资分配管理情况进行监督；

(七) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

(八) 董事会授权的其他事宜。

公司人力资源中心负责做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，根据公司主要财务指标和经营目标的完成情况，提供非独立董事及高级管理人员岗位工作业绩考评中涉及指标的完成情况，并提供按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据。

### 第三章 薪酬构成

#### 第六条 董事会成员薪酬

##### (一) 非独立董事

1、公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬依据高级管理人员薪酬管理执行，不再另行领取董事津贴。

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬根据其在本公司的具体岗位确定，不再另行领取董事津贴。

3、未在公司担任董事以外职务的非独立董事，不在公司领取薪酬及津贴。

##### (二) 独立董事

公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

#### 第七条 高级管理人员薪酬

(一) 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成；

(二) 基本薪酬根据高级管理人员岗位的主要范围、职责、重要性以及参考行业及地区薪酬水平确定；

(三) 绩效薪酬根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照年度

绩效考核结果进行发放，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；

（四）中长期激励收入指根据公司的长期发展需要、建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计董事、高级管理人员中长期激励。公司可根据经营情况和市场变化，采取包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规和公司实际情况等另行确定。

公司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。

#### 第四章 薪酬发放和管理

**第八条** 董事会薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。具体绩效评定可以授权公司人力资源中心进行，由董事会薪酬与考核委员会根据考核结果复评。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式，并分别向董事会、股东会提交年度述职报告。

**第九条** 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。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬、津贴中扣除下列事项，剩余部分发放给个人：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费、公积金等其他款项；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十一条** 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规违纪行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

- (三) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- (四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- (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。公司参考市场薪酬水平、通货膨胀水平、盈利状况、岗位调整等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

## 第五章 附则

**第十五条** 本办法未尽事宜或本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十六条** 本办法由董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。