

浙江苏泊尔股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江苏泊尔股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效激励公司董事、高级管理人员的积极性与创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和规范性文件，以及《浙江苏泊尔股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

第二条 本制度所称董事由内部董事、外部董事和独立董事构成。

（一）内部董事：是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的参与公司核心治理的董事、高级管理人员兼任的董事或其他员工兼任的董事；

（二）外部董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

（三）独立董事：是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与其及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

第三条 本制度所称高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人（财务总监）、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第四条 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，同时兼顾外部薪酬水平；

（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、奖惩及公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会为董事、高级管理人员薪酬管理的职能机构，履行以下职责：

（一）负责制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；

- (二) 负责对董事、高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；
- (三) 负责审查公司董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考评；
- (四) 负责评价公司薪酬制度体系存在的问题和提出完善建议；
- (五) 其他董事会规定或授权的薪酬管理事项。

第六条 董事（职工代表董事除外）薪酬方案经董事会审议通过后，提交由股东会批准，并予以披露。在董事会或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 公司人力资源部、财务部等相关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 薪酬构成与标准

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、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 根据董事、高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

- (一) 独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定；
- (二) 外部董事：公司不向外部董事发放津贴，但经股东会另行批准的除外；
- (三) 内部董事：参与公司核心治理的董事，以及兼任公司高级管理人员的董事，按高级管理人员薪酬标准执行；职工董事因担任职工董事以外的岗位，薪酬按公司相关薪酬管理制度领取；
- (四) 高级管理人员：实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。

高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考核，按月度发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

第十条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第十一条 公司董事、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。

第十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。如董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十三条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。独立董事津贴于年度股东会通过其薪酬决议之日后统一进行发放。

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。

第十四条 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并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员领取的薪酬、津贴均为税前收入，按照国家有关法律法规的规定，由公司统一代扣代缴个人所得税。

第十六条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权减少或不予发放其当期及未支付的津贴、绩效薪酬、中长期激励收入；

- （一）因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （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予以行政处罚的；
- （四）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 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

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，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。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营效益情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并报董事会备案后，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事和高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事项，按照国家有关法律、法规或规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度如与国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时，以国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

第二十五条 本制度经公司股东会审议通过后生效。

浙江苏泊尔股份有限公司

二〇二六年四月二日