

小熊电器股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

中国·佛山
二〇二六年四月

小熊电器股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为健全小熊电器股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件和《小熊电器股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等经董事会审议通过的高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）遵循公平、竞争的原则，以市场为导向，体现薪酬与公司规模和业绩目标关联的原则；

（二）遵循责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；

（三）遵循公司长远发展目标，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）遵循激励与约束并重的原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理制度制定及实施程序

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬管理制度执行情况进行监督。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定。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。

第六条 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 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。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。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第八条 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第九条 公司人力资源部门和财务部门协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 薪酬构成及标准

第十条 董事薪酬

(一) 独立董事领取固定津贴，除此以外，不再另行发放薪酬；

(二) 非独立董事（含职工代表董事）不以董事职务领取津贴，如兼任公司高级管理人员，按本制度第十一条执行；未兼任高级管理人员职务但在公司兼任其他职务的非独立董事，按其在公司担任的岗位及岗位职责确定薪酬标准，按照岗位经营业绩结果核发薪酬。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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。

基本薪酬由公司结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬与公司年度经营情况和个人履职情况挂钩，与公司可持续发展相协调。

第十二条 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。

第十三条 公司依据经审计的财务数据对董事、高级管理人员开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十四条 公司董事、高级管理人员出席公司股东会、董事会的差旅费、培训费用等按《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用均由公司承担。

第四章 薪酬的发放、止付追索及调整

第十五条 独立董事津贴按月发放，在公司担任经营职务的董事、高级管理人员薪酬发放时间根据公司内部薪酬发放制度确定。

第十六条 公司独立董事津贴在公司代扣代缴个人所得税后发放；在公司担任经营职务的董事及高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十七条 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。

第十九条 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。

第二十条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利状况及个人业绩表现、公司发展战略或组织结构调整、岗位发生变动等方面。

第五章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，应当依照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度进行修改时，由董事会提出修订方案，提请股东会审议批准，自股东会批准后方可生效，修订时亦同。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。