

# 杭州热威电热科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为了进一步建立杭州热威电热科技股份有限公司（以下简称“公司”）责权利相匹配的激励约束机制，规范公司董事、高级管理人员薪酬管理体系，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创新性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《上海证券交易所股票上市规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等规定和《杭州热威电热科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事（包括职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人，以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）激励与约束相结合的原则。

**第四条** 公司应当建立薪酬与公司绩效、个人业绩相联系的机制，以吸引人才，保持高级管理人员和核心员工的稳定。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；股东会负责审议董事的薪酬。

董事报酬事项由股东会决定。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。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。薪酬与考核委员会中独立董事占多数并担任召集人。

**第七条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第八条** 公司对高级管理人员的绩效评价应当作为确定高级管理人员薪酬以及其他激励的重要依据。

**第九条** 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整。

**第十条** 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，由董事会审议决定后报股东会审议通过后实施。

### 第三章 薪酬标准和支付方式

**第十一条** 公司独立董事采取固定独立董事津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过后按季度发放，并在公司年报中进行披露，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

**第十二条** 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、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%。

（一）基本薪酬：即月度工资标准，根据董事、高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，体现岗位价值和基本劳动报酬；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，其确定和发放以绩效评价为重要依据。董事、高级管理人员的绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩。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发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入：中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的

收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于限制性股票、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

公司董事、高级管理人员仅在公司领薪，不由控股股东代发薪水。

**第十三条** 公司董事、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、住房公积金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。其已获授予但尚未行权或解锁的中长期激励，将根据相关激励计划的规定及离任原因进行处理。

**第十五条** 董事和高级管理人员任职期间发生以下任一情形的，公司给予降薪或不予发放绩效薪酬：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十六条** 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、高级管理人员年度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或停止支付未支付的年度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年度绩效薪酬和中长期激励收入发起薪酬的追索扣回程序。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着市场环境及公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使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）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

## 第四章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，公司应当依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释，并自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改亦同。

杭州热威电热科技股份有限公司董事会