

苏州伟创电气科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州伟创电气科技股份有限公司（以下简称公司）的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳定、持续、高速发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《苏州伟创电气科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）《公司章程》认定的高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员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。薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会下设的薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，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，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司人力资源部与财务部等相关职能部门配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第五条 公司股东会负责审议批准董事的年度薪酬方案。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。

第三章 薪酬的构成和标准

第六条 在公司担任经营管理职务的董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬主要依据职位、责任、市场薪资行情等因素确定；绩效薪酬主要根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等进行综合确定。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。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬构成如下：

（一）独立董事：公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准，除此之外不再另行发放薪酬、不再享受公司社保待遇；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：公司不向非独立董事另行发放津贴，非独立董事按照本制度的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、具体任职岗位、绩效考核结果等领取薪酬。

（三）高级管理人员：公司高级管理人员按照本制度的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、具体任职岗位、绩效考核结果等领取薪酬。

第八条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第九条 公司董事、高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东

会等)而发生的合理费用由公司承担。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织,具体由公司人力资源部实施。公司可以委托第三方开展绩效评价。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。

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。

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬制度执行。独立董事津贴自其任职之日起计算,按约定周期发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴均为税前金额,公司将按照国家 and 公司的有关规定,代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后,剩余部分发放给个人。

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津贴和薪酬并予以发放。

第五章 止付追索与薪酬调整

第十五条 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。

本条关于止付追索的规定同样适用于离职的董事和高级管理人员。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- （一）公司盈利状况；
- （二）公司经营规模状况；
- （三）个人岗位调整或职务变化；
- （四）公司发展战略或组织结构的调整；
- （五）同行业薪酬水平变化；
- （六）通胀水平；
- （七）其他公司认为有必要作为薪酬调整依据的事项。

当上述因素发生重大变化时，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，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与生效后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责制定，经股东会审议通过后追溯适用至2026年1月1日起生效。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

苏州伟创电气科技股份有限公司

2026年4月15日