

深圳市英威腾电气股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市英威腾电气股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性与创造性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《深圳市英威腾电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事包括独立董事与非独立董事。

（二）高级管理人员指公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 本制度遵循以下原则：

（一）依法合规：严格遵守国家法律法规及监管要求，确保薪酬管理规范运作。

（二）业绩联动：薪酬总额与公司整体经济效益联动，个人薪酬水平与个人业绩或责任结果相匹配。

（三）激励与约束并重：薪酬分配与考核、奖惩等机制紧密结合。

第四条 管理机构

（一）公司股东会负责审议董事薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员薪酬方案。

（二）公司董事会提名与薪酬考核委员会（以下简称“提名与薪酬考核委员会”）负责制定和审查董事、高级管理人员的薪酬与考核方案并监督实施。

(三) 公司人力资源部门、财务部门协助提名与薪酬考核委员会，负责薪酬与考核方案的具体实施及薪酬日常发放管理工作。

第二章 薪酬构成与标准

第五条 公司董事均领取董事津贴，有关标准由提名与薪酬考核委员会制定，提报股东会审议后确定。其中：

(一) 独立董事实行独立董事津贴制。

(二) 不在公司担任任何工作职务的非独立董事，领取固定董事职务津贴。

(三) 在公司内部担任工作职务的非独立董事，领取固定董事职务津贴，并按照其在公司具体任职的岗位领取职务薪酬，其中兼任高级管理人员的，按本制度第六条执行。

第六条 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 50%。

(一) 基本薪酬：主要依据岗位价值、个人能力、工作胜任情况及市场薪资水平等因素确定。

(二) 绩效薪酬：包括绩效工资与奖金等，以公司经营目标为考核基础，根据公司实现的经营效益情况、绩效评价情况综合确定。

(三) 中长期激励：包括限制性股票、股票期权、现金期权、员工持股计划等，按照提名与薪酬考核委员会、董事会、股东会审议通过的激励计划实施。

(四) 福利：包括社保公积金、公司自主福利项目等，根据国家、公司有关规定执行。

第七条 高级管理人员的基本薪酬标准、绩效薪酬分配方案由提名与薪酬考核委员会根据公司当年经营情况提出建议，报公司董事会批准后执行。

第八条 经提名与薪酬考核委员会审批，可以临时性地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、高级管理人员的薪酬的补充。

第三章 薪酬支付

第九条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的提名与薪酬考核委员会负责组织，上市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。

第十条 领取津贴的董事，其津贴按季度或按约定期限定期发放。

第十一条 在公司内部担任职务的非独立董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发放；

其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结果计算薪酬并予以发放。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前薪酬，由公司履行代扣代缴个人所得税义务。

第十四条 公司可结合行业特征、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情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第四章 薪酬止付与追索

第十五条 如因财务造假等错报对公司财务报告进行追溯重述时，公司有权对相关人员的绩效薪酬、中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十六条 上市公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，上市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。

第十七条 追回程序由提名与薪酬考核委员会启动，涉及财务数据重述的，应依据审计结果重新计算薪酬，追回决定经董事会批准。

第五章 薪酬审视与调整

第十八条 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调整以适应公司进一步发展的需要。公司每年对董事津贴、董事与高级管理人员基本薪酬与绩效薪酬标准进行审视。

第十九条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所处地区及行业薪资水平变动。每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据收集、分析同行业的薪资数据，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）社会物价水平变动。公司参考社会物价增长水平调整薪酬，确保其薪酬的实际购买力水平不降低。

（三）公司收入规模、盈利情况发生较大变化。

（四）个人绩效表现、岗位、职级和职责调整等。

（五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第二十条 董事、高级管理人员的薪酬调整方案由提名与薪酬考核委员会拟定，其中高级管理人员的方案由董事会审议通过；公司董事的方案由公司董事会、股东会审议通过。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十二条 本制度与法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》为准。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，由董事会负责解释。