

快意电梯股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范快意电梯股份有限公司（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，调动其工作积极性，促进公司稳健经营和可持续发展，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律、法规、规范性文件及《快意电梯股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事（包括非独立董事及独立董事）和高级管理人员。高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规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）竞争力原则：公司提供的薪酬与同行业、市场同等职位收入水平相比有竞争力；

（二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符，体现“责、权、利”的统一；

（三）与公司年度效益、分管工作考核目标相结合的原则：薪酬与公司经营业绩、个人绩效及贡献紧密挂钩；

（四）短期与长期激励相结合的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

（五）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；

（六）董事同时兼任公司高级管理人员或其他职务的，以其所任具体岗位确定薪酬，适用于本制度。

第二章 管理机构与职责

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为对董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。薪酬与考核委员会在董事会的授权下，

负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责的情况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。公司人力资源和财务部门应配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的制订与实施。

薪酬与考核委员会的具体职责与工作程序依据《董事会薪酬与考核委员会议事规则》执行。

第五条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会研究并提出建议，报公司董事会审议批准后实施。

第三章 薪酬的构成及确定

第六条 董事会成员薪酬

（一）非独立董事

1、公司非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据其所担任的管理职务或其他岗位职务对应的薪酬与考核标准领取相应的薪酬。

2、公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其具体岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

（二）独立董事

公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事履行职务发生的合理费用由公司承担。

第七条 董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。

（一）基本薪酬：主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：与公司年度经营绩效及个人年度绩效考核结果挂钩。绩效奖金占总薪酬（基本薪酬与绩效薪酬之和）的比例原则上不低于 50%。

第八条 公司可根据经营发展需要，对高级管理人员及核心骨干实施股权激励、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案另行制定。

第四章 薪酬的考核与发放

第九条 公司董事、高级管理人员的年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十条 董事会薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对董事、高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况情况进行监督。

第十一条 公司高级管理人员、在公司任职的董事的薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放相关制度确定。以上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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。独立董事津贴按月固定发放。

第十二条 下列税费按照国家有关规定从基本薪酬、绩效奖金中直接扣除：

- (一) 个人所得税；
- (二) 按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金。
- (三) 其他按照法律、法规及公司规定应当由个人承担的税务或费用。

第十三条 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年薪并按前述规定予以发放。

第十四条 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

第十五条 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

变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整应考虑以下因素：

- （一）同行业薪酬增幅与市场水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或负激励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附 则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、自律规则及《公司章程》的规定执行。本制度与国家法律、法规或监管机构后续发布的规范性文件相抵触时，以国家法律、法规及规范性文件为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度自股东会审议通过后生效，修订时亦同。

快意电梯股份有限公司

二〇二六年四月