

无锡方盛换热器股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

无锡方盛换热器股份有限公司于 2026 年 4 月 20 日召开第四届董事会第十七次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》；议案表决结果：同意 7 票，反对 0 票，弃权 0 票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

无锡方盛换热器股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

**第一条** 为进一步完善无锡方盛换热器股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件规定及《无锡方盛换热器股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的相关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）**独立董事**：是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）**非独立董事**：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，系与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。

（三）**高级管理人员**：指公司经理、副经理、财务负责人、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、中国证券监督管理委员会规定、北京证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责根据《董事、高级管理人员薪

酬管理制度》制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

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 薪酬结构与绩效考核

**第六条** 公司非独立董事、高级管理人员的工资总额决定机制为：结合行业水平、发展策略、岗位价值、员工总体工资水平等因素综合确定，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。

#### **第七条** 公司董事薪酬

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，按月发放，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；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。

（二）外部董事：不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）内部董事（含职工代表董事）：不单独领取董事津贴，根据其所任具体职务或岗位按公司相关薪酬与绩效考核办法领取薪酬。

#### **第八条** 公司内部董事、高级管理人员薪酬结构

公司内部董事、高级管理人员的薪酬根据其所任具体职务或岗位按公司相关薪酬与绩效考核办法领取薪酬，具体由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。

（一）基本薪酬：根据其岗位责任、从业经验、教育背景、工作年限、行业及地区薪酬水平等指标确定；

（二）绩效薪酬：以绩效评价为重要依据，并根据公司经营规划、绩效目标，结合实际完成情况和公司整体效益情况，综合考核后核定。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；

（三）中长期激励收入：股权激励计划、员工持股计划等。

内部董事、高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

**第九条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更考核方式方法，调整薪酬标准。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）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十条** 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。

公司亏损的，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。

**第十一条** 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，公司可以委托第三方开展绩效评价。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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

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，并予以披露。

**第十二条** 公司财务部、人力资源部等相关部门应当根据薪酬与考核委员会要求，提供相应的书面资料，包括不限于公司主要财务指标和经营目标完成情况，公司高级管理人员分管工作范围及主要职责情况，所分管部门指标完成情况、经营绩效情况，相关指标的测算依据和数据来源等。

#### 第四章 薪酬的支付

**第十三条** 公司董事、高级管理人员基本薪酬、绩效薪酬中长期激励收入发放标准如下：

（一）基础薪酬：按月发放。公司可根据经营状况、市场薪酬水平及个人绩效表现等情况进行适时调整。

（二）绩效薪酬：按各考核周期进行考核发放，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。

（三）中长期激励收入：具体发放方案根据相关法律法规、监管规则另行制定。

**第十四条** 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

**第十五条** 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。

公司提前解除董事、高级管理人员任职所涉补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第五章 薪酬的止付追索

**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，应当及时对负有相关责任的董事、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。

**第十七条** 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责任的，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。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规及规范性文件的规定和《公司章程》的规定。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。

**第十九条** 本制度由董事会负责解释。

**第二十条** 本制度由董事会拟订，提交股东会审议通过之日起生效并执

行，修改时亦同。

无锡方盛换热器股份有限公司

董事会

2026年4月22日