

# 苏州工业园区和顺电气股份有限公司

## 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** 为进一步健全苏州工业园区和顺电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员激励约束机制，将董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，促进董事、高级管理人员和公司更好实现利益绑定，保障公司持续健康发展，维护股东合法权益。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《苏州工业园区和顺电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬水平与公司规模和业绩相挂钩，兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相结合；
- （四）激励与约束并重、奖惩对等的原则。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会下设的薪酬和考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，审查其履职情况并开展年度考核，评估是否发起绩效薪酬追索扣回程序，监督本制度执行情况。。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会审议决定并予以披露，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，并向股东会说明并充分披露。

**第六条** 公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第七条** 公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

### **第三章 薪酬、津贴标准**

**第八条** 公司董事薪酬按任职类型差异化设定：

（一）独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴标准由董事会制定预案，股东会审议通过。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：公司任职的非独立董事根据其在公司所属的岗位、担任的具体职务，按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬，不再另行领取董事津贴；未在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事，不领取董事薪酬或津贴。在公司同时兼任高级管理人员的董事，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

**第九条** 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百分之五十。

（一）基本薪酬：基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，为年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营目标的达成情况，与公司年度经营业绩、个人业绩相挂钩，根据年终考核结果确定发放金额，在符合法律法规规定的期间支付；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股票、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

**第十条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员工资总额实施预算管理。其薪酬与考核以公司经济效益为出发点，结合公司年度经营计划、高级管理人员分管工作目标开展综合考核，并根据考核结果确定年度薪酬分配；同时

根据公司经营状况、同行业薪酬水平、社会通胀水平及个人岗位调整等情况，对薪酬进行适时调整。

**第十一条** 公司结合行业水平、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，稳步提高普通职工薪酬水平。

## 第四章 薪酬、津贴发放

**第十二条** 公司董事及高级管理人员的薪酬及津贴均为税前收入，所涉及的个人所得税等均由公司按照国家有关规定代扣代缴。

**第十三条** 独立董事津贴按月发放。

**第十四条** 在公司担任除董事以外职务的非独立董事以及高级管理人员的基本薪酬按月发放。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，严格执行先考核、后兑现原则。公司绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，并将一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

**第十五条** 公司可以结合行业特征、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，递延年限设置与公司业务风险持续情况相匹配，递延支付速度不慢于等分比例，明确递延支付的适用情形、覆盖人员、递延比例及实施安排。

**第十六条** 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

## 第五章 薪酬追索扣回

**第十七条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**第十八条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第十九条** 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。

## 第六章 薪酬调整

**第二十条** 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。

**第二十一条** 根据公司经营发展情况，公司董事及高级管理人员薪酬可以相应调整，调整依据为：同行业薪酬水平、所在地区薪酬水平、通货膨胀水平、公司实际经营状况、组织架构调整、职位、职责变化等。董事薪酬标准如需调整，应提交公司股东会审议，并以审议通过后的标准实施。

**第二十二条** 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。

## 第七章 附则

**第二十三条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》不一致的，以国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件有关规定以及《公司章程》为准，并应当及时修改本制度。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十五条** 本制度经公司股东会审议通过之日起实施，并自2026年1月1日起生效适用。