

关于董事、高级管理人员 2025 年度薪酬考核情况 与 2026 年度薪酬方案

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个人及连带责任。

根据公司 2025 年度生产经营情况，结合公司董事、高级管理人员在本年度的工作情况，确认 2025 年度董事、高级管理人员的薪酬情况及 2026 年度薪酬方案具体如下：

一、2025 年度董事、高级管理人员薪酬情况

单位：万元

序号	事项	姓名	职务	薪酬(含税)	备注
1	非独立 董事薪 酬	邹家春	董事长、总经理	40.58	
		姚荣康	董事、总工程师	39.43	
		高月琴	董事、财务总监	35.68	
		邹雨雅	董事	38.71	
		张 杰	董事	34.26	
		胡召华	职工代表董事	30.05	2025 年 9 月 13 日当选职工代表董事，此金额为全年薪酬
2	独立董 事薪酬	孙晓鸣	独立董事	8.5	
		俞 彬	独立董事	8.5	
		吴引引	独立董事	8.5	

3	高级管 理人员 薪酬	邹成蔚	副总经理	34.93	
		陈真理	副总经理、董事会秘书	30.07	

二、2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

为进一步完善公司激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司进一步提升工作效率及经营效益，根据《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，结合公司实际经营发展情况，并参照行业、地区薪酬水平，公司拟定 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案，具体如下：

（一）适用对象：公司全体董事、高级管理人员

（二）适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

（三）薪酬标准

1、董事薪酬标准

（1）兼任公司高级管理人员的内部董事，按高级管理人员薪酬标准执行；其他内部董事根据其在公司承担的工作职责，按公司相关薪酬管理制度领取薪酬；公司不再向内部董事另行发放董事津贴。

（2）外部董事不在公司领取薪酬和津贴。

（3）独立董事津贴标准为 8.5 万元（含税），按季度发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

2、高级管理人员薪酬标准

高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成。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%。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。

基本薪酬主要根据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考

核，按月度发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放，其中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；中长期激励具体方案由公司根据国家相关法律法规等另行制定。

（四）其他说明

1、在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

2、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，薪酬和津贴按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

3、上述薪酬和津贴均为含税金额，其涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

4、除上述薪酬方案以外，公司可以根据经营情况和市场情况，对董事、高级管理人员采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律法规视公司经营情况另行确定。

其中董事 2025 年度薪酬考核情况与 2026 年度薪酬方案将提交公司股东会审议。

杭州沪宁电梯部件股份有限公司董事会

2026 年 4 月 27 日