

浙江普莱得电器股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步加强浙江普莱得电器股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬管理,完善激励与约束机制,有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性,提高公司的经营管理效益,根据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《上市公司独立董事管理办法》等国家法律、法规及《浙江普莱得电器股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的相关规定,结合公司的实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《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) 公平原则,体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时与外部薪酬水平相符;

(二) 责、权、利统一原则,体现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,体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符;

(四) 激励约束并重原则,体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

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在董事会的授权下,负责研究董事与高级管理人员考核的标准,进行考核并提出建议,研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 公司总经办、人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。审议董事、高级管理人员薪酬方案时,关联董事应当回避表决。

第三章 薪酬的标准

第六条 在公司经营管理岗位任职的董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。不在公司担任其他职务的董事，不在公司领取薪酬，不享受津贴或福利待遇。

第七条 公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬。独立董事津贴标准由股东会审议确定。

第八条 董事与高级管理人员出席公司董事会、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。

第九条 在公司经营管理岗位任职的董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效奖励和中长期激励收入等组成，其中绩效奖励占比原则上不低于基本薪酬与绩效奖励总额的百分之五十。

（一）基本年薪标准：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（二）绩效奖励：绩效奖励以年度经营目标为考核基础，根据董事及高级管理人员完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据董事及高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况核发至个人的奖励。

（三）中长期激励收入：是对其中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、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。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效奖励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。公司应当确定高级管理人员、在公司经营管理岗位任职的董事一定比例的绩效奖励在年度报告披露和绩效考核评价后支付。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司可实施股权激励计划对董事和高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十二条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

第十三条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事及高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第四章 薪酬的发放

第十四条 独立董事的津贴按月发放。

第十五条 公司高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十七条 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。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放年终奖励或津贴：

- (一) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 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、高级管理人员绩效奖励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。

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奖励和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖励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进一步发展的需要。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

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。

第二十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并经董事会备案后，可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 其他

第二十四条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十五条 本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十六条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经公司董事会同意并提交股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

浙江普莱得电器股份有限公司

2026年4月