

# 格力博（江苏）股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善格力博（江苏）股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，建立和完善激励约束机制，提高公司的经营管理效益，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》等相关法律、行政法规、规范性文件以及《格力博（江苏）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定《格力博（江苏）股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

**第二条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- 1.薪酬与岗位价值、担当责任相结合，薪酬水平要充分体现董事和高级管理人员的职业能力和价值，体现“责、权、利”的统一；
- 2.薪酬与公司业绩、个人绩效相挂钩，实现与企业经营成果共享、责任共担；
- 3.综合考虑普通职工薪酬水平，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，促进提高普通职工薪酬水平。

### 第二章 薪酬管理机构

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，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。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，向股东会说明，并予以充分披露。

**第四条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第五条** 公司人力资源部门、财务部门等相关部门，协助薪酬与考核委员会具体实施对高级管理人员的考核工作。

### **第三章 薪酬标准与发放**

**第六条** 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的工资总额与市场发展相适应，以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）未在公司担任其他职务的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬及董事津贴。确有必要的，董事会薪酬与考核委员会可制定相关职务津贴标准并提交董事会和股东会审批后执行。在公司担任其他职务的非独立董事薪酬参照本条第（三）项执行；

（二）独立董事在公司领取独立董事津贴，公司可根据行业状况及公司生产经营实际情况对独立董事津贴标准进行适当调整；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（三）公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、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。基本薪酬根据其在公司担任的具体管理职务，参照同行业、同地区类似岗

位薪酬水平，按公司薪酬制度发放；绩效薪酬需根据公司经营业绩、结合高级管理人员个人绩效考核结果等综合确定；中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对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。

**第八条** 公司董事、高级管理人员的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。公司应当确定董事、高级管理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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第九条** 公司发放的薪酬、独立董事津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分,剩余部分发放给个人。

**第十条** 董事、高级管理人员因任期届满、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期、绩效考核结果并根据公司绩效考核制度予以发放，独立董事津贴按其实际任期计算并予以发放。

**第十一条** 公司可根据公司经营效益、市场薪酬水平变动情况以及公司经营发展战略等，按程序不定期对公司董事和高级管理人员薪酬标准进行调整。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪酬数据水平情况：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集所在地区、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）公司盈利状况；

（三）公司组织结构调整；

（四）岗位发生变动的个别调整。

#### 第四章 薪酬止付追索

**第十二条** 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。

**第十三条** 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。

#### 第五章 附则

**第十四条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及公司内部有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第十五条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第十六条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯至2026年1月1日起实施。

格力博（江苏）股份有限公司

二〇二六年四月