

浙江比依电器股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范浙江比依电器股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，激励董事、高级管理人员的积极性，提升公司经营管理水平，促进公司高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《浙江比依电器股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，在充分考虑公司发展战略、经营情况和行业特点的基础上，制定本制度。

第二条 本制度适用范围：

- （一）董事：通过公司股东会选举的董事、由职工代表大会选举的职工董事；
- （二）高级管理人员：通过公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人（财务总监）、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）体现与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配；
- （二）体现权责对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司可持续发展相协调；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 工资总额决定机制

第四条 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负责制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限按照《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第七条 公司人力资源部门、财务部门负责配合公司董事会薪酬与考核委员会关于公司董事、高级管理人员薪酬制度的具体实施。

第三章 董事和高级管理人员薪酬结构及绩效考核

第八条 公司董事、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%。

公司董事长以及同时兼任高级管理人员或其他具体管理职务的非独立董事（以下简称“内部非独立董事”），按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不额外领取非独立董事津贴。

内部非独立董事、高级管理人员的基本薪酬主要根据其在所任职务及兼任的公司其他工作职务的岗位职责、重要性和履职情况、并结合市场薪资行情等因素确定。绩效薪酬与公司经营指标完成情况以及个人绩效评价相挂钩。

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。

其他不在公司担任任何工作职务的非独立董事（以下简称“外部非独立董事”）在公司仅领取固定的非独立董事津贴。外部非独立董事津贴标准及发放形式由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议，按年支付。

独立董事在公司领取固定独立董事津贴，具体标准经股东会审议批准。独立董事出席公司董事会、股东会或者根据《公司章程》行使职权所产生的其他必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司承担。

第九条 公司董事和高级管理人员薪酬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。

第十条 公司将应当结合行业水平、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，促进提高普通职工薪酬水平。

第十一条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第十二条 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

第十三条 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以绩效评价为重要依据。

第十四条 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，并由公司予以披露。

第十五条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十六条 公司内部非独立董事、高级管理人员的基本薪酬和月度绩效薪酬按月发放，年度绩效薪酬与公司年度经营指标完成情况以及绩效评价相挂钩。

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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

外部非独立董事的非独立董事津贴，按年发放。

独立董事的独立董事津贴，按年发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

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。

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。

第十九条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的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 薪酬调整

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司经营状况的变化而相应调整，以适应公司持续健康发展的需要，可以不定期调整薪酬标准。

第二十一条 公司董事、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）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

（六）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

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。

公司亏损时应当在董事、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。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；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，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，并及时进行修订，报股东会审议通过。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度自股东会决议通过之日起生效，修改时亦同。

浙江比依电器股份有限公司

2026年4月29日