

常州凯迪电器股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 进一步建立常州凯迪电器股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员(以下简称“董事、高管”)的薪酬管理,有效调动公司董事、高管的工作积极性,建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,合理确定公司董事、高管的薪酬水平及支付方式,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》及《常州凯迪电器股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)等规定,结合公司实际情况制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员:

(一) 公司董事;

(二) 公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 本制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”,是指在公司担任董事、高管并履行相应职责所领取的相应报酬。

第四条 公司薪酬管理遵循以下原则:

(一) 体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时参考外部薪酬水平;

(二) 体现责权利对等的原则,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,与公司持续健康发展的目标相符;

(四) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则,薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。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。

第六条 董事薪酬方案（包括非独立董事的薪酬和独立董事的津贴）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。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由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。

第七条 公司人力资源部、财务部等其他职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第八条 薪酬总额决定机制

（一） 公司董事、高级管理人员的薪酬总额以上年度薪酬总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

（二） 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。

（三） 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，促进提高普通职工薪酬水平。

第九条 公司董事和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（如有）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

百分之五十，具体比例可根据岗位职责、风险程度及考核难度等因素调整确定，并依据公司薪酬管理方式及对应的绩效考核办法执行。

第十条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事

在公司担任经营管理职务的非独立董事，其薪酬构成和绩效考核依据公司相关薪酬管理制度执行。不在公司担任其它职务的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬，不享受津贴或福利待遇。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，公司独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平，具体津贴标准按股东会审议通过后的决议执行。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 公司高级管理人员薪酬

公司高级管理人员薪酬构成和绩效考核依据公司相关薪酬管理制度执行。高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效奖金等组成。基本工资结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；年度绩效奖金以年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础。

第十二条 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。

第十四条 公司董事、高级管理人员参加规定的培训、出席公司董事会、股东大会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律法规行使职权所需的合理履职费用，可在公司据实报销。

第四章 薪酬的发放

第十五条 独立董事的津贴按年发放。

第十六条 在公司任职的非独立董事、职工代表董事、公司高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度及薪酬管理制度确定。

第十七条 公司董事、高管的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人：

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

第十八条 公司董事、高管因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其薪酬的计算根据本制度确立的标准，结合实际任职时间予以确定。

第五章 薪酬调整与激励事项

第十九条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本制度提出修订方案。

第二十条 经薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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、高管薪酬的补充。

第二十一条 公司董事、高管任职期间，出现下列情形之一者，经薪酬与考核委员会审议通过后对其实施降薪或扣除薪酬：

- (一)严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分；
- (二)严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三)重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；
- (四)离开本职岗位或不再具有董事、高管资格或无法履行董事、高管职责的。

第六章 追索止付

第二十二条 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。

第二十三条 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。

第七章 附则

第二十四条 本制度所称“元”“万元”指“人民币元”、“人民币万元”。

第二十五条 本制度所规定的公司董事、高管薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

第二十六条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、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》的相关规定为准。

第二十七条 本制度经公司股东会审议通过后生效，生效后自2026年1月1日起追溯适用。本制度之修改亦需经股东会审议通过后生效。

常州凯迪电器股份有限公司

2026年5月