

# 镇江东方电热科技股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步推进镇江东方电热科技股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业管理制度相适应的考核激励与约束机制，充分调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理效益，促进公司持续健康发展，公司根据《中华人民共和国公司法》《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》等有关法律法规及《镇江东方电热科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，特制定本制度。

第二条 适用对象：公司董事、高级管理人员，包括非独立董事、独立董事、总经理、执行总经理、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 基本原则

- 1、坚持资产保值增值、企业价值最大化原则；
- 2、坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致，高级管理人员薪酬与公司经营业绩、个人责任、贡献程度等紧密挂钩的原则；
- 3、公司短期效益与长远利益相结合，促进公司健康持续发展；
- 4、坚持推进薪酬分配的市场化、规范化；
- 5、坚持公平、公正、公开原则，科学考评，严格兑现。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责董事及高级管理人员薪酬的管理；负责审查公司董事及高级管理人员履职情况并对其进行考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督；并可就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依照《公

公司章程》及公司《董事会专门委员会工作细则》规定执行。

第六条 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会对公司高级管理人员薪酬实施具体管理。

### 第三章 薪酬管理标准

第七条 董事及高级管理人员薪酬

#### （一）董事薪酬标准

参与公司日常经营管理职务的非独立董事，按照其在公司的具体管理职务职级，根据公司相关薪酬与绩效考核办法领取薪酬，不另外就董事职务领取董事津贴；

不参与公司日常经营管理的非独立董事，不从公司领取薪酬；

独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，按月平均发放。

（二）高级管理人员薪酬：高级管理人员根据其在公司担任的职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

1、薪酬模式：年薪制。

2、年薪结构：公司高级管理人员年薪包含基本年薪和绩效年薪。

（1）基本年薪：基本年薪即为底薪，不予考核，平时按月发放。

（2）绩效年薪：绩效年薪与年度绩效考核挂钩。

绩效年薪=组织业绩年薪+岗位业绩年薪。

组织业绩年薪：根据公司年度组织绩效完成情况进行考核兑现。

岗位业绩年薪：根据高级管理人员月度和年度个人绩效完成情况进行考核兑现。

3、年薪基准

公司通过具体考察通货膨胀水平、员工的薪酬状况和增长比例、市场薪酬水平、公司利润增长情况等因素，确定高级管理人员的年薪基准（年薪基准包括基本年薪与绩效年薪）。公司总经理的分配系数为1，其他高级管理人员的分配系数根据工作分工，结合分管业务的贡献大小、工作任务的轻重和承担风险的高低等因素，一般在总经理年薪基准的0.3~4之间确定。

第八条 高管部分薪酬证券化

公司将稳步推进实施股权激励计划，探索将部分激励以股票期权等形式授

予高级管理人员的新型薪酬管理方式，通过结构性设计降低企业成本并提升员工积极性。

第九条 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，提高普通职工薪酬水平。

## 第四章 绩效年薪的考核

### 第十条 考核内容及结构比例

总经理签订年度经营管理目标责任书，总经理向其他高级管理人员分解并下达年度经营管理目标，并签订分管业务经营管理目标责任书。高级管理人员需同时考核月度绩效及年度绩效的完成情况，其中：月度业绩年薪及年度业绩年薪各自占年薪总额的比例情况详见下表。

| 职位名称     | 基本年薪            | 绩效年薪  |  |
|----------|-----------------|---|--|
| 总经理      | 50%             | 40%   | 10%  |
| 其他高级管理人员 | 50%             | 40%   | 10%  |
| 说明       | 基本年薪于每月月底发放上月额度 | 月度绩效薪酬于每月月底发放上月额度。月度绩效评估值低于60分不兑现；60分及以上按得分比例兑现（80分以上按100%兑现） | 年度绩效薪酬于年度审计报告出具后下月底发放。年度绩效评估值低于60分不兑现；60分及以上按得分比例兑现（80分以上按100%兑现）。 |

### 第十一条 考核方式

1、公司董事会授权薪酬与考核委员会确定年度考核指标。在每个经营年度结束后，薪酬与考核委员会对高级管理人员绩效完成情况进行复核，根据结果提出绩效薪酬建议，报公司董事会审议后确定。

2、公司将考核结果书面通知被考核对象，高级管理人员在收到书面考核结果后若有异议，可自收到通知后7个工作日内向薪酬与考核委员会提起申诉，由薪酬与考核委员会进行裁决。

### 第十二条 考核内容

#### 1、总经理绩效考核

总经理的绩效考核与公司整体业绩挂钩，主要考评公司年度经营管理目标的完成情况及公司内部管理等。

## 2、其他高级管理人员绩效考核

其他高级管理人员绩效考核除与公司年度经营管理目标挂钩外，同时对公司明确的岗位业绩进行考核。岗位业绩考核目标根据高级管理人员分管工作内容明确。

## 第五章 超额任期激励

### 第十三条 激励内容及方式

以一年为一个考核周期，一个考核周期内超额完成母公司利润总额目标的部分，采用超额累进制的提取比例计算激励。

薪酬与考核委员会根据各高级管理人员任期内个人绩效完成情况、对利润总额贡献度的大小、在职时长等因素，合理制定分配方案，在考核周期内，因离职或其他原因不再担任高级管理人员的人员，不参与该周期的激励分配。

超额任期激励实行延期兑付。经确认的激励额度，于确认后的第一个公司薪酬支付日支付90%，剩余10%于次年的同一时间支付。

## 第六章 附则

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 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。

第十七条 公司董事、高级管理人员严重失职或者滥用职权，违反勤勉尽责义务给公司造成损失，损害公司利益，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。

第十八条 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。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，2026年1月1日起执行。

镇江东方电热科技股份有限公司董事会

2026年3月