

安徽德豪润达电气股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为加强安徽德豪润达电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，保证公司董事、高级管理人员依法履行职权，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《安徽德豪润达电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- （三）短期薪酬与长期激励相结合原则；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、激励机制挂钩。

第三条 公司工资总额决定机制遵循战略导向、业绩联动、公平合理、市场适配、可持续发展原则，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。

第四条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、外部市场薪酬水平、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 管理机构

第五条 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。

第六条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或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。

公司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。

亏损公司应当在董事、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。

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。

行业周期性特征明显的公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

第七条 公司人力资源部、财务运营部等相关部门配合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。

第三章 薪酬标准与构成

第八条 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准：

（一）独立董事：以固定津贴形式在公司领取报酬，不参与其他薪酬分配。津贴标准由薪酬与考核委员会参考同行和属地上市公司独立董事津贴水平拟定，经董事会审议后提交股东会批准；独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司实报实销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履职评价采取自我评价与相互评价相结合的方式，评价结果作为津贴调整的参考依据。

（二）外部董事：不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放固定

董事津贴，津贴标准需结合行业和属地水平拟定；外部董事因出席公司董事会、股东大会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司实报实销。外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履职评价采取自我评价与相互评价相结合的方式，评价结果作为津贴调整的参考依据。

（三）内部董事（包括职工代表董事）、高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务领取相应的年度薪酬。

第九条 公司内部董事和高级管理人员年度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 公司内部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%。

（一）基本薪酬：主要依据其工作岗位、权责及风险承担、市场薪酬水平等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定；

（三）中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式。

第十一条 公司内部董事、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，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。

第四章 薪酬支付与止付追索

第十二条 公司应当确定内部董事、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。

第十三条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家及公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

第十四条 公司董事及高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一，公司有权减少或不予发放绩效薪酬、中长期激励收入或津贴：

- (一) 被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) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 公司因财务造假等错报导致对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事、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。

第十六条 公司内部董事、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 薪酬调整

第十七条 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调整以适应公司进一步发展的需要。

第十八条 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，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) 公司经营状况；

- (四) 公司发展战略或组织结构调整;
- (五) 个人岗位调整或职务任免;
- (六) 董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第六章 附则

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实行。

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家法律、行政法规、中国证监会规范性文件和证券交易所规则及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、中国证监会规范性文件和证券交易所规则或《公司章程》的规定相抵触时，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规范性文件及证券交易所规则或《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

安徽德豪润达电气股份有限公司董事会

二〇二六年四月