

金利华电气股份有限公司

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 为进一步完善金利华电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，保持公司核心管理团队的稳定，提高公司经营管理效率，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《公司章程》的规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持按劳分配，责、权、利相结合原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩原则，同时与外部薪酬水平相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（五）公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，对董事会负责，其主要职责包括制定公司董事及高级管理人员的薪酬政策与实施方案、组

织对董事及高级管理人员的绩效评价等事项。

公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事和高级管理人员的薪酬方案，报董事会和股东会审批：

公司董事年度薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行考评或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员年度薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准，向股东会说明。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

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。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，负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准和考核方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其薪酬水平进行年度评估；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会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 薪酬的标准与发放

第七条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第八条 公司独立董事、外部董事（未在公司担任任何职务且不在公司领薪的非独立董事）实行津贴制，经股东会审议通过后按月发放。

第九条 其他仅担任董事职务的非独立董事及高级管理人员的薪酬构成由

基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、年终奖金和其他福利等组成，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。其中：

（一）基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本薪酬；

（二）绩效薪酬：包括月度履职绩效薪酬和年度绩效薪酬。月度履职绩效薪酬以自然月为考核周期，由人力资源部门于次月工资发放日根据上一月度履职考核指标达成情况核定并发放。特殊情况下，可基于审慎原则在考核结束前对月度履职绩效薪酬进行预发放，待实际履职绩效薪酬核定后，按“多退少补原则予以调整”。年度绩效薪酬由公司董事会薪酬与考核委员会在当年度结束后根据公司年度经营考核指标、个人年度工作考核指标完成情况核发。其中一定比例的绩效薪酬的在年度报告披露和绩效评价后作为年度绩效薪酬支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据综合确定；

（三）中长期激励收入：根据公司的长期发展需要和建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，包括但不限于股权激励、员工持股计划等。具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定；

（四）年终奖金：根据公司年度经营考核指标、个人年度工作考核指标及工作表现超额完成情况核定；

（五）其他福利：公司内部非独立董事、高级管理人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关的法律法规的规定执行；公司规定的其他福利等。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴按月发放，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十一条 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。

第十二条 公司董事、高级管理人员出席/列席公司董事会、股东会以及按《公司法》《公司章程》等相关规定行使职权所需的合理费用（包括差旅费、办公费等），公司给予实报实销；

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、改聘、任期内辞职等原因离任的，薪酬或津贴按其实际任期计算并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案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。薪酬调整参考以下因素：

（一）同行业薪酬水平变化：每年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，以确保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）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

调整董事薪酬标准的，须报经董事会同意后提交股东会审议批准；调整高级管理人员薪酬标准的，须报董事会批准。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，并经董事会审议批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第五章 薪酬止付追索

第十六条 若公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十七条 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。

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会制定、审查董事、高级管理人员的止付追索安排方案，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第十九条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- （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）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜或与国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》不一致时，则按相关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《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制定、修改和解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。