

浙江帅丰电器股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善浙江帅丰电器股份有限公司（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，调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等国家法律法规及《浙江帅丰电器股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事，是指公司全体董事，包括独立董事、职工董事；本制度所称高级管理人员，是指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。以下统称“董事和高级管理人员”。

第三条 工资总额是指公司在一定时期内以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。公司对工资总额进行预算管理，以上一年度工资总额为基数，根据公司经济效益和经济目标，结合提高劳动生产率和人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

第四条 公司董事和高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等综合考核确定薪酬。

第五条 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，促进提高普通职工薪酬水平。

第六条 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；

(四) 考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 薪酬管理机构

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构，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政策与方案。

第八条 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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第九条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。公司相关职能部门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 薪酬与考核管理

第十条 公司董事和高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事：独立董事采用固定津贴制，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，因出席公司董事会和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费用可以由公司承担。

(二) 不在公司任职且不承担经营管理职能的董事（独立董事除外）：不领取薪酬，也不再另行领取董事津贴（股东会另有决议的除外）。因出席公司董事会和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费用可以由公司承担。

(三) 在公司任职或未担任具体职务但承担经营管理职能的董事和高级管理人员：按其具体管理职务或承担的经营管理职责，结合公司经营情况及本制度相关条款确定薪酬。

第十一条 在公司任职或未担任具体职务但承担经营管理职能的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百分之五十：

(一) 基本薪酬：根据董事或高级管理人员实际承担管理职责的大小及重要

性，并结合行业薪酬水平、工作年限和履职情况等确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，结合各项指标年度完成情况及个人履职评价结果核定，根据考核结果予以发放。年度绩效薪酬与年度经营业绩相挂钩，在当年的考核结果确定后兑现；

（三）中长期激励：公司可以根据经营情况和市场情况，实施中长期激励措施。董事、高级管理人员参与公司实施的限制性股票、期权、员工持股计划等中长期激励的，以达到相关文件或计划规定的绩效考核指标作为相应权益的解锁条件，按相关激励计划要求执行。

第十二条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，董事会薪酬与考核委员会应评估是否扣减特定董事、高级管理人员当年绩效薪酬或不予发放绩效薪酬或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的。

第十三条 董事和高级管理人员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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。当经营环境及外部条件发生重大变化时，结合公司年度收入、利润效益及个人业绩情况，公司可调整董事、高级管理人员的薪酬结构，经股东会或董事会批准后执行。

第十四条 公司可以适时结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排，实际发放按经审批通过的薪酬方案及公司内部的薪酬管理相关制度要求执行。

第十五条 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，应当及时对董事和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。

公司董事和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。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税及社保等费用后，剩余部分发放给个人。

第十八条 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。

第十九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，未下降的，应当披露原因。

第四章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、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、规范性文件及《公司章程》的相关规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

浙江帅丰电器股份有限公司

2026年6月26日