

深圳市盛弘电气股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市盛弘电气股份有限公司（以下简称“公司”）的治理结构，规范董事、高级管理人员的薪酬管理，公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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》及其他法律、法规、规章、规范性文件，以及《深圳市盛弘电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，并结合公司实际情况制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪资水平具有竞争力；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符等；

（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）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 管理职责和审议程序

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核评价，制定、审查董事和高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据及具体构成，其职责权限参照薪酬与考核委员会相关工作制度。

第五条 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制订、实施和日常发放管理。

第六条 公司董事的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会批准。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。

公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬标准及考核

第七条 公司独立董事实行独立董事固定津贴，津贴标准由股东会审议决定。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。按照《公司法》和《公司章程》以及独立董事相关工作制度规定，独立董事履行职责所需的合理费用可以由公司承担。

第八条 公司非独立董事和高级管理人员的薪资结构如下：

（一）未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，可以领取董事津贴，津贴标准由股东会审议通过；

（二）在公司担任除董事以外职务的非独立董事、高级管理人员实行年薪制，不单独领取董事津贴，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定，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。其中，基本薪酬参考同行业薪酬水平，并结合职位、岗位责任、能力、市场薪资行情等因素综合确定，按月发放；绩效薪酬以公司年度目标绩效薪酬为基础，结合公司经营业绩和个人年度绩效等指标最终核定；非独立董事津贴标准由股东会决定，高级管理人员津贴由董事会决定。

第九条 公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励、员工持股计划等中长期激励方案。

第十条 公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司薪酬与考核委员会在年度结束后，依据经审计的财务数据开展董事、高级管理人员的年度绩效考核。董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在上年度经审计的财务报告披露后发放。

第十一条 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，在定期报告中应当披露原因。

第四章 薪酬发放与管理

第十二条 公司独立董事津贴按月发放。非独立董事、高级管理人员的基本薪酬和津贴按月发放。一定比例的绩效薪酬在会计年度结束后结合考核情况发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，扣除下列事项后，剩余部分发放给个人。

- (一) 应由公司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、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬和津贴并予以发放。

第十五条 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。

第十六条 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。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

(一) 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，被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或因失职、渎职导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 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。

第五章 薪酬调整

第十八条 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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬每年原则上可进行一次调整。薪酬调整的依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司经营业绩状况、公司发展战略或组织结构调整等方面。

第二十条 公司董事薪酬方案的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬方案的调整经董事会审议通过后实施。

第六章 其他激励事项

第二十一条 公司可适时实施股权激励计划，对非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，相关事项依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定提交有关审议机构通过后实施。

第二十二条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励非独立董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法，相关事项依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定提交有关审议机构通过后实施。

第七章 附则

第二十三条 办法未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本办法与有关法律法规、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》的规定为准。

第二十四条 本制度经股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十五条 本制度的解释权归属于公司董事会。

深圳市盛弘电气股份有限公司董事会

2026年4月