

无锡信捷电气股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为规范无锡信捷电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全激励与约束机制，维护公司、股东及职工合法权益，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》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件，以及《无锡信捷电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《无锡信捷电气股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》（以下简称“《薪酬与考核委员会实施细则》”），结合公司实际，制定本制度。

第二条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）合规性原则：严格遵守法律法规、监管规则及公司内部制度要求；
- （二）业绩联动原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职绩效紧密挂钩，短期激励与长期发展兼顾；
- （三）市场匹配原则：参考行业与区域薪酬水平，保持合理竞争力；
- （四）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核结果、责任追究挂钩，建立健全止付与追索机制。

第三条 本制度所称薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险及住房公积金等个人应承担部分。

第二章 适用范围

第四条 本制度适用于公司下列人员：

（一）董事：包括独立董事、非独立董事；

（二）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三章 管理机构与职责

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委”）是薪酬管理与考核的专门机构，对董事会负责，其人员组成、议事规则按照《薪酬与考核委员会实施细则》执行。

第六条 薪酬委核心职责：

（一）制定董事、高级管理人员的薪酬政策、方案与考核标准，明确薪酬确定依据与具体构成；

（二）组织实施董事、高级管理人员的绩效考核工作，可委托第三方专业机构开展评价；

（三）就薪酬方案、股权激励/员工持股计划等事项向董事会提出建议；

（四）评估并提议启动薪酬止付、追索程序；

（五）监督本制度的执行，向董事会、股东会报告薪酬与考核情况。

第七条 审批权限与回避要求：

（一）董事薪酬方案：由薪酬委拟定，经董事会审议后提交股东会审议批准并披露；

（二）高级管理人员薪酬方案：由薪酬委拟定，提交董事会批准，向股东会说明并充分披露；

（三）在董事会或薪酬委对本人进行评价、讨论报酬时，该董事/高级管理人员应当回避，不得参与表决与审议。

第八条 公司人力资源部、财务部等根据职责配合薪酬委开展薪酬管理的具体实施工作。

第四章 工资总额决定机制与薪酬结构

第九条 公司根据发展战略、年度经营目标、经营业绩、行业水平及岗位价值，综合确定年度工资总额，实行薪酬总额与经营业绩联动管理。

第十条 董事、高级管理人员薪酬实行分类管理，具体结构如下：

(一) 独立董事

实行固定津贴制，津贴标准由薪酬委拟定，经股东会审议通过后执行；独立董事履职所需的合理费用（差旅费、会议费等）由公司承担，除津贴外不得从公司及关联方获取其他利益。

(二) 未在公司任职的非独立董事

不领取董事薪酬或津贴，履职所需合理费用由公司承担。

(三) 在公司任职的非独立董事、高级管理人员

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分组成：

1、基本薪酬：根据岗位职责、专业能力、市场水平、公司经营状况综合确定，按月发放；

2、绩效薪酬：与公司年度经营目标、个人绩效考核结果挂钩，占基本薪酬与绩效薪酬合计总额的比例原则上不低于 50%；

3、中长期激励收入：通过股权激励计划、员工持股计划、专项奖励等方式设置，与公司长期发展绑定。

第五章 薪酬发放管理

第十一条 基本薪酬、独立董事津贴按月发放；在公司任职的非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬递延至年度报告披露与绩效评价完成后发放。

第十二条 中长期激励收入按照公司股权激励计划、员工持股计划等相关规定发放。

第十三条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任、解聘等原因离任的，按实际任职时间折算发放薪酬，已授予未行权的中长期激励按照相关规定处理。

第十四条 《公司章程》或相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容，应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 薪酬止付与追索

第十五条 公司建立严格的薪酬止付、追索扣回机制，由薪酬委负责评估并提议执行：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的，立即重新考核相关人员绩效薪酬与中长期激励收入，追回超额发放部分；

（二）董事、高级管理人员违反忠实义务、勤勉义务，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，根据情节轻重减少、停止支付未发放的绩效薪酬及中长期激励收入，并对相关期间已发放的绩效薪酬、中长期激励收入进行全额或部分追回；如采取以上措施尚不足以弥补公司损失的，公司有权继续要求相关董事、高级管理人员承担赔偿责任。

（三）董事、高级管理人员因涉嫌违法违规被调查期间，公司可暂停支付其未发放的绩效薪酬及中长期激励收益。

第七章 薪酬调整

第十六条 公司可结合行业薪酬水平、通胀水平、经营业绩、发展战略、岗位职责变动等因素，适时调整董事、高级管理人员薪酬标准，调整方案由薪酬委拟定，按本制度第七条规定的权限审批。

第十七条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降；未相应下降的，公司应当在年报中披露具体原因。

第十八条 公司当年度亏损的，在审议董事、高级管理人员薪酬时，应当特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第八章 信息披露

第十九条 公司严格按照法律法规、上海证券交易所规则，披露董事、高级管理人员的薪酬方案、薪酬水平、绩效考核结果、薪酬追索扣回执行情况等信息，确保披露真实、准确、完整。

第九章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、监管规则及《公司章程》《薪酬与考核委员会实施细则》的规定执行；若本制度与日后颁布的法律法规、监管规则相抵触，以最新规定为准，公司及时修订本制度。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

无锡信捷电气股份有限公司

2026年4月17日