

# 江苏安靠智电股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范江苏安靠智电股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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》《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、规范性文件及《江苏安靠智电股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，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）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考外部薪酬水平；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重的原则，薪酬发放与绩效考核等挂钩。

### 第二章 工资总额决定机制、薪酬管理机构

**第四条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，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。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、证券交易所相关规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对董事会薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载董事会薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第六条** 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拟定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事的薪酬（津贴）方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。在董事会或者董事会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。

高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司人力资源部、财务中心等职能部门配合董事会薪酬与考核委员会组织对本制度进行具体实施。

**第八条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

### 第三章 薪酬标准

**第九条** 公司董事（独立董事、外部董事除外）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。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经营业绩、个人业绩综合评估。

**第十条** 公司独立董事实行固定津贴制，津贴具体标准根据市场情况及双方意愿协商确定，报董事会讨论通过后，提交股东会审议决定。

**第十一条** 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事及高级管理人员进行激励，相关事项按照有关法律法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

### 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十二条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放根据其与公司签署的相关合同、公司的薪酬管理制度按月发放。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起按月发放。

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十五条** 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或自愿放弃领取津贴的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

**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、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奖金和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖金和中长期激励收入进行全额或部分追回。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 公司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调整依据包括但不限于：

- （一）同行业薪资水平；
- （二）所在地区薪资水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司战略发展和组织架构调整；
- （五）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况。

**第二十条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

**第二十一条** 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，应当披露原因。

**第二十二条** 如公司亏损的，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。

## 第六章 附则

**第二十三条** 本制度未尽事宜或规定与有关法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》相冲突的，以法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。