

---

产投三佳（安徽）科技股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年6月

---

(于 2026 年 6 月 15 日公司 2026 年第二次临时股东会审议通过)

## 第一章 总则

### 第一条 目的

为进一步完善产投三佳(安徽)科技股份有限公司(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,保证公司董事和高级管理人员有效履行其职责和义务,提高公司的经营管理效率,根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件以及《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 基本原则

(一) 战略导向原则。薪酬体系设计必须符合公司的战略定位和战略发展要求,体现公司价值取向,充分发挥薪酬对公司长远发展的支撑与引领作用;

(二) 合规性原则。严格遵守国家法律法规、国有资产监管相关规定及上市公司监管要求,薪酬管理流程、标准、披露等环节符合监管规范;

(三) 激励与约束并重原则。薪酬水平与公司经营业绩、个人履职表现紧密挂钩,既体现激励导向,又强化风险约束,绩效薪酬与考核结果直接联动;

(四) 权责利一致原则。薪酬标准须与公司行业、规模及业绩匹配,薪酬分配与岗位价值、责任义务大小对等;

(五) 公开透明原则。薪酬制度、薪酬构成、考核标准及发放情况坚持公开透明,确保程序规范,过程公平,按规定公开披露,主动接受股东、监管机构及社会监督。

---

### **第三条 适用范围**

本制度适用于公司董事、高级管理人员。具体包括以下人员：

- （一）公司全体董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、总工程师、财务总监、董事会秘书。
- （三）公司认定的其他高级管理人员参照本制度执行。

## **第二章 管理机构**

### **第四条 股东会**

- （一）审议批准本薪酬管理制度及修订方案；
- （二）审议批准董事年度薪酬方案。

### **第五条 董事会**

- （一）审议本薪酬管理制度及修订方案，并提交股东会批准；
- （二）审议董事年度薪酬方案，并提交股东会批准；
- （三）审议批准高级管理人员年度薪酬方案，并向股东会说明；
- （四）负责向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况。

### **第六条 薪酬与考核委员会**

- （一）拟定本薪酬管理制度，报董事会审议同意后，提请股东会审议批准；
- （二）负责根据薪酬管理制度拟订董事、高级管理人员的年度薪酬方案；
- （三）负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；
- （四）负责就董事、高级管理人员的薪酬，制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就，董事、

---

高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划，以及法律法规、上交所相关规定及公司章程规定的其他事项提出建议。

**第七条** 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。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载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。

**第八条** 公司人力资源与财务部门应配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

### **第三章 薪酬构成与标准**

#### **第九条 董事薪酬**

公司独立董事薪酬实行固定津贴制，津贴标准经股东会审议通过后按月发放，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等合理费用由公司承担。

在公司兼任其他岗位职务或担任其他具体工作的非独立董事，根据其所在公司所属的具体职务、岗位领取薪酬；未在公司兼任其他具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，但依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等合理费用由公司承担。

#### **第十条 高级管理人员薪酬**

高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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）基本薪酬参考行业薪酬水平，根据职务、岗位职责等因素

---

综合确定；

（二）绩效薪酬与高级管理人员年度业绩考核结果挂钩，并根据行业薪酬水平、公司经营规模等因素综合确定；

（三）具体中长期激励收入方案根据实际情况制定。

## **第四章 薪酬支付与管理**

### **第十一条 支付规范**

（一）董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，按照国家和公司的有关规定，公司从薪酬中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其他个人应承担的款项等。

（二）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。

### **第十二条 动态调整机制**

公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，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。薪酬与考核委员会可根据公司经营效益情况、市场同行业薪酬水平变动情况、通胀水平、公司发展战略、组织结构调整等情况，不定期地调整薪酬体系以适应公司发展需要。

### **第十三条 止付追索**

公司如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。

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任期激励收入进行全额或部分追回。

## 第五章 附则

### 第十四条 实施、解释和修订

（一）本制度未尽事宜，依照国家法律法规、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、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

（二）本制度由公司董事会负责解释，经股东会审议通过后生效实施。