

昆山国力电子科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善昆山国力电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司治理水平和经营效益，促进公司健康、持续、稳定发展。根据《中华人民共和国公司法》等有关法律法规、规范性文件和《昆山国力电子科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用的对象为：公司董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）坚持有利于提高公司核心竞争力、稳定团队、汇聚人才的原则，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性，把个人利益与公司利益更紧密地结合在一起；
- （四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束，又要符合企业的实际情况。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，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。公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司薪酬与考核委员会是实施董事、高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，负责研究董事与高级管理人员考核的标准，制定和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并进行考核提出建议，同时负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第六条 薪酬与考核委员会的工作内容、职责、权限具体参考公司制定的《董

事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬方案及构成

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度，具体金额由董事会薪酬与考核委员会根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

公司非独立董事根据其与公司或子公司签订的劳动合同，按照相关薪酬管理制度及年度绩效考核结果确定薪酬，不额外领取董事岗位津贴；未与公司或子公司签订劳动合同的非独立董事，不领取薪酬。

第八条 公司非独立董事和高级管理人员的全部薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，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。

公司非独立董事和高级管理人员薪酬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。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定非独立董事、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。

第九条 绩效薪酬是指根据公司兼任管理职务的董事、高级管理人员完成公司年度经营指标及完成个人年度工作目标的考核情况获得的薪酬。

第十条 中长期激励是指公司根据经营情况和市场情况，可以针对董事、高级管理人员采取的中长期激励措施，具体方案根据相关法律、法规等另行确定。

第四章 薪酬发放与管理

第十一条 基本薪酬根据不同岗位标准按月发放；绩效薪酬根据绩效考核评定结果发放；中长期激励收入按照公司另外制定的激励方案执行；独立董事实行年度津贴制，年度津贴标准由股东会确认，按半年度发放。

第十二条 公司应当确定董事和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。

第十三条 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

照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 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。

第十六条 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。

第五章 薪酬调整与止付追索

第十七条 公司可根据同行业市场薪酬水平，公司经营效益状况，公司组织结构调整、职位、职责变化等情况，不定期地调整董事及高级管理人员的薪酬标准，并按照本制度的规定审议通过后实施。

第十八条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第十九条 经董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准，可以临时地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临时调整机制。

第二十条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬，若年度绩效薪酬已发放的，亦应予以全额或部分追回：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）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或被上海证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （四）薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效的其他情形。

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第二十三条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十四条 公司提前解除董事、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 附则

第二十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》规定执行。本制度与有关法律法规、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。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。本制度追溯适用至 2026 年 1 月 1 日生效。