

金禄电子科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

目 录

| | |
|--------------------|---|
| 第一章 总 则..... | 1 |
| 第二章 薪酬结构与决定机制..... | 2 |
| 第三章 绩效考核..... | 4 |
| 第四章 薪酬发放..... | 5 |
| 第五章 止付追索..... | 6 |
| 第六章 附 则..... | 7 |

第一章 总 则

第一条 为了规范金禄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，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《金禄电子科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：与公司规模、业绩相符，兼顾同行业市场薪酬水平；

（二）责、权、利对等原则：与岗位价值高低、承担责任大小相

符；

(三) 长远发展原则：与公司的持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合；

(四) 激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩及公司激励机制挂钩。

第四条 公司其他主要管理人员及子公司高级管理人员、其他主要管理人员的薪酬管理可以参照本制度执行。

第二章 薪酬结构与决定机制

第五条 公司董事（不含独立董事）薪酬由基本薪酬及绩效薪酬两个部分组成，其中绩效薪酬的占比不低于薪酬总额的 50%，绩效薪酬包括月度绩效薪酬和年度绩效薪酬，且年度绩效薪酬占比不低于绩效薪酬总额的 25%。在公司及子公司担任其他职务的人员兼任董事的，不领取董事薪酬。

第六条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、业绩奖金及补贴四个部分组成：

(一) 基本薪酬：根据公司职级、岗位价值、承担责任大小、技能水平等固定发放的薪酬。

(二) 绩效薪酬：根据个人、公司的业绩达成情况考核确定发放的薪酬，包括月度绩效薪酬和年度绩效薪酬，绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，且年度绩效薪酬占比不低于绩效薪酬

总额的 25%。

(三) 业绩奖金：系公司完成董事会制定的年度经营目标（净利润目标）而提取的公司全体职工享有的奖金，公司归属于上市公司股东的净利润（扣除提取的业绩奖金后）同比未实现增长的不得提取业绩奖金，业绩奖金不得超过公司当年度归属于上市公司股东的净利润（扣除提取的业绩奖金后）的 10%，高级管理人员的业绩奖金不得超过董事会批准的其月度基本薪酬与月度绩效薪酬总额的 3 倍且所有高级管理人员的业绩奖金合计金额不得超过公司提取的业绩奖金总额的 5%，公司业绩奖金提取及分配方案由总经理批准并报董事会薪酬与考核委员会备案。

(四) 补贴：包括全勤、学历、职称、工龄等补贴，按照公司《薪酬福利管理制度》的相关规定执行。

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度。

第八条 公司可以根据发展需要，实施董事、高级管理人员中长期激励，包括股票期权、限制性股票、员工持股计划等，并以个人绩效与履职评价结果作为确立董事、高级管理人员中长期激励收入的重要依据。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案（包括独立董事津贴方案）及中长期激励方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第十条 董事薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会、董事会审议通过后，最终由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议通过后，最终由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。董事、高级管理人员中长期激励方案经董事会薪酬与考核委员会、董事会及股东会批准后实施。

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。

公司业绩亏损时应当在董事、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。

第三章 绩效考核

第十一条 董事（不含独立董事）、高级管理人员的月度绩效采取关键绩效指标的方式进行考核，关键绩效指标及权重的设置由董事会薪酬与考核委员会予以确定，其中业绩指标（包括营业收入、净利润等）的权重不低于 70%，并根据董事会确定的年度经营目标进行月度分解。董事（不含独立董事）、高级管理人员的月度绩效考核由公司人力资源部门及审计部门共同实施并将考核结果向董事会薪酬与考核委员会备案。

第十二条 董事、高级管理人员的年度绩效考核按照公司《董事、高级管理人员绩效与履职评价办法》的规定执行。

第十三条 独立董事及未以董事身份领取薪酬的非独立董事无需

进行月度绩效考核。

第四章 薪酬发放

第十四条 董事（不含独立董事）、高级管理人员的薪酬发放安排如下：

（一）基本薪酬、月度绩效薪酬及补贴按月发放，其中基本薪酬根据考勤情况确定，月度绩效薪酬根据月度绩效考核结果确定，并根据年度经审计的财务数据在当年度报告披露后多退少补；

（二）年度绩效薪酬根据公司《董事、高级管理人员绩效与履职评价办法》的相关规定按年度进行经营绩效评价并根据经营绩效评价结果由董事会薪酬与考核委员会核定，在当年度报告披露后发放；

（三）业绩奖金不超过董事会批准的高级管理人员的月度基本薪酬与月度绩效薪酬总额的两倍的，根据总经理批准的业绩奖金提取及分配方案中规定的时间发放；业绩奖金超过董事会批准的高级管理人员的月度基本薪酬与月度绩效薪酬总额的两倍的，采取递延支付方式发放，每一年度（业绩奖金来源的次年起）发放等同于1个月基本薪酬与月度绩效薪酬总额的业绩奖金。

第十五条 独立董事津贴按月进行发放。

第十六条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十七条 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或者津贴并予以发放。

第十八条 若公司因为董事过错原因提前解除董事职务，公司无需向董事支付任何补偿；若公司因为非董事过错原因提前解除董事职务，公司需向董事支付其一个月的董事薪酬作为补偿。

若公司提前解除高级管理人员职务，双方建立的为劳动关系的，公司按照《劳动合同法》的规定向高级管理人员支付经济补偿或者赔偿且应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送；双方建立的为劳务关系的，公司无需向高级管理人员支付任何经济补偿或者赔偿。

第十九条 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。

第五章 止付追索

第二十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将对董事、高级管理人员绩效薪酬、业绩奖金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。

第二十一条 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，公司将根据情节轻重减少、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

进行全额或者部分追回。董事、高级管理人员应在接到公司书面通知后的10个工作日内退还上述款项。前述退还责任不因董事、高级管理人员离职而免除或者终止。

第六章 附 则

第二十二条 除非特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第二十三条 本制度未尽事宜或者本制度生效后与新颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等冲突的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《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。

第二十五条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。