

固德电材系统（苏州）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 为了完善固德电材系统（苏州）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》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《固德电材系统（苏州）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司现行的薪酬管理体系，特制定本制度。

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 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利对等的原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第四条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素确定董事、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。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司股东会负责审议公司董事的薪酬管理方案，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬管理方案。

第六条 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、行使权益条件的成就；

（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）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

公司董事会对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。

第七条 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须报经董事会审议通过，提交股东会批准后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准后方可实施。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。董事薪酬方案在股东会通过后应予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由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。

第九条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准与发放

第十条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事和高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、同行业薪资增幅水平、通胀水平以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第十一条 公司根据董事和高级管理人员的工作性质及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

（一）非独立董事：在公司担任工作职务的非独立董事按照其实际工作岗位及工作内容领取薪酬，不单独发放董事津贴。未在公司担任工作职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

(二)独立董事：公司独立董事在公司领取固定任职津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

(三)在公司担任工作职务的非独立董事、公司高级管理人员的薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入等组成。具体如下：

1. 基本薪酬属于固定部分，根据其在公司担任的具体管理职务，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，按固定薪资逐月发放；

2. 绩效奖金属于浮动部分，包含年度绩效考核奖金以及根据实际经营情况、个人贡献度所获得的其他现金奖励，以年度经营目标为考核基础，根据每年公司实现效益情况以及相关董事、高级管理人员的工作业绩完成情况核定。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；

3. 中长期激励收入根据相关董事、高级管理人员参与员工持股计划等中长期激励安排情况，结合公司经营状况、市场环境变化等因素综合确定。

第十二条 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。

公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定公司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。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬及津贴，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从税前薪酬中扣除下列事项。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

(一) 个人所得税；

(二) 按规定需由个人承担的各类社会保险费；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

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，薪酬、津贴按其实际任期计算并予以发放。

第十五条 独立董事津贴按半年度发放，在公司担任工作职务的非独立董事及高级管理人员的基本薪酬依据公司相关制度按月发放，绩效薪酬根据各考核周期内的考核评价结果发放。中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

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，应当披露原因。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列任一情形，公司薪酬与考核委员会应评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并向董事会提出建议：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（四）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（五）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（六）公司董事会或薪酬考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 薪酬的止付追索

第十八条 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的追索扣回程序。董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十条 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。

第五章 薪酬的调整

第二十一条 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略和实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要；若公司遇有外

部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本制度提出修订方案。

第二十二条 公司董事及高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况和发展战略、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动等情况进行调整。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规和《公司章程》的有关规定执行。本制度与届时有效的法律、法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则及《公司章程》的规定相抵触时，以届时有效的法律、法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则及《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制定、解释和修订。

第二十五条 本制度经公司股东会审议通过后追溯至2026年1月1日起生效。