

常州同惠电子股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

常州同惠电子股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月17日召开第五届董事会第十四次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，议案表决结果：同意11票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

常州同惠电子股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

**第一条** 为进一步完善常州同惠电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、规范性文件和公司章程的规定，结合公司的实际情况，修订本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

(一) 董事会成员：包括非独立董事、职工代表董事和独立董事；

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监（财务负责人）、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事和高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平、公正、公开原则；

(二) 责、权、利相结合的原则；

(三) 与公司长远发展相结合的原则；

(四) 激励与约束并重原则。

**第五条** 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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。公司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。

**第六条** 公司人力资源部、证券事务部、财务部等具体职能部门负责薪酬考核和薪酬方案的具体实施。

**第七条** 公司董事的报酬事项经董事会审议后，由股东会审议决定，并予以披露。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。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

## 第二章 薪酬的标准和调整

**第八条** 公司董事的薪酬标准如下：

(一) 独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事：在公司担任工作职务并领取岗位薪酬的董事，按照其职务与岗位对应的薪酬与考核方案领取相应的薪酬；不在公司担任工作职务的董事，经股东会批准，公司可向其发放董事职务津贴。董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

**第九条** 公司高级管理人员的薪酬标准如下：

公司高级管理人员薪酬应以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第十条** 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬实行年薪制，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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 50%。

(一) 基本薪酬：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

(二) 绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据董事、高级管理人员担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及利润目标达成情况核定。绩效薪酬定期发放；

(三) 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案；

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。

公司应当确定董事、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。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项部分。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职或岗位变动等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。具有以下情形之一的，公司可以给与降薪或不予发放：

- （一）严重违反公司各项规章制度或严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重不良影响或造成公司资产流失的；
- （五）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并分别上报董事会和股东会批准。

**第十七条** 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

### 第三章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件、相关业务规则和《公司章程》的有关规定执行。

**第十九条** 本制度与有关法律法规、部门规章、规范性文件、相关业务规则和《公司章程》规定不一致的，以有关法律法规、部门规章、规范性文件、相关业务规则和《公司章程》的规定为准。

**第二十条** 本制度由公司董事会制定、修改，并负责解释。

**第二十一条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

常州同惠电子股份有限公司

董事会

2026年4月21日