



**苏州春秋电子科技股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

二零二六年四月



## 目 录

第一章 总 则.....	2
第二章 薪酬的管理机构.....	3
第三章 薪酬的构成与标准.....	3
第四章 薪酬的发放与支付追索.....	4
第五章 附 则.....	5

## 第一章 总 则

**第一条** 为加强对苏州春秋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，提高公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》等法律、行政法规、规范性文件以及《苏州春秋电子科技股份有限公司章程》（以下简称“《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** 本制度适用下列人员：

（一）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、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬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、个人履职相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）按劳分配与权、责、利相匹配的原则，董事、高级管理人员薪酬水平与岗位责任大小、个人能力高低、绩效考核表现相符；

（三）符合公司长远利益原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

**第五条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理，纳入年度人工成本预算控制。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

**第六条** 公司应当结合行业薪酬水平、自身发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与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，促进普通职工薪酬水平稳步提升。

## 第二章 薪酬的管理机构

**第七条** 董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事、高级管理人员薪酬方案，负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。

董事会薪酬与考核委员会依据公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》规定的职责、权限和决策程序开展工作。

**第八条** 董事薪酬方案由股东会批准，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第九条** 董事会薪酬与考核委员会就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。董事会对董事会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董事会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。在董事会、董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其薪酬时，该董事应当回避。

**第十条** 公司人力资源部、财务部等相关职能部门应配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬的构成与标准

**第十一条** 董事薪酬的构成与标准：

（一）在公司同时担任其他职务的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬，具体发放标准以公司与其签订的劳动合同为准，不再另行领取董事薪酬。

在公司未同时担任其他职务的非独立董事不在公司领取薪酬。

（二）公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议确定；独立董事因履职需要产生的合理费用由公司承担。

**第十二条** 高级管理人员薪酬的构成与标准：



公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和激励收入等组成，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 50%：

1. 基本薪酬根据其在公司担任实际管理职务、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

2. 绩效薪酬根据年度经营情况及个人绩效考核结果确定和发放，其中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；

3. 激励收入：是对公司高级管理人员当期或中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项激励、一次性激励或奖励、奖金等。由公司根据实际情况制定激励方案。

董事、高级管理人员的绩效薪酬和激励收入的确定和支付应当以绩效评价或其贡献为重要依据。

**第十三条** 公司人力资源部、财务部等相关职能部门应配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第四章 薪酬的发放与支付追索

**第十四条** 独立董事津贴每年发放一次。在公司任职的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬以现金或公司确定的其他方式发放，并接受公司有关考核办法的约束。激励收入的发放按照激励方案执行。

**第十五条** 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 and 公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税及法定款项，剩余部分发放给个人。

**第十六条** 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。

**第十七条** 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。



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激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和激励收入进行全额或部分追回。

## 第五章 附 则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、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》的规定为准。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度自股东会审议通过后生效并实施，自 2026 年 1 月 1 日起执行。