好利来（中国）电子科技股份有限公司
第六届董事会董事、高级管理人员薪酬方案

好利来（中国）电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）根据《上市公司治理准则》《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等有关规定，综合考虑公司的实际情况及行业、地区的薪酬、津贴水平和职务贡献等因素，经公司第五届董事会薪酬与考核委员会第六次会议及公司第五届董事会第二十二次会议审议，拟定公司第六届董事会董事、高级管理人员薪酬方案如下：

一、适用对象

本方案适用公司第六届董事会董事、高级管理人员

二、适用期限

自第六届董事会董事及高级管理人员相应的任命生效时起，至第六届任期届满止。

三、薪酬方案

（一）董事薪酬方案

1.公司第六届董事会非独立董事薪酬方案

（1）在公司兼任高级管理人员的非独立董事适用公司高级管理人员薪酬方案；兼任其他管理职务的非独立董事其薪酬由基本年薪、年终奖励薪酬（包括年度绩效奖金和业绩奖励）构成，依据其与公司签署的相关合同、在公司担任的职务以及公司薪酬相关管理制度领取薪酬，并享受公司各项社会保险及其它福利待遇。公司不再另行支付董事津贴。

（2）未在公司担任除董事外其他职务、未参与公司日常管理的非独立董事领取董事津贴，津贴标准为 12 万元/年（税前），按月发放，其履行职务发生的费用由公司实报实销。

2.公司第六届董事会独立董事薪酬方案

公司独立董事津贴标准为 12 万元/年（税前），按月发放，其履行职务发生的费用由公司实报实销。

（二）高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员薪酬由基本年薪、年终奖励薪酬构成，依据其与公司签署

的相关合同、在公司担任的职务以及经公司董事会审议通过的薪酬方案领取薪酬，并享受公司各项社会保险及其它福利待遇。具体情况如下：

1.基本年薪

基本年薪是年度的基本报酬，按月发放。基本年薪结合行业薪酬水平、工作年限及岗位职责等确定。具体如下：

职务	基本年薪（税前金额，单位：万元）
总经理	78.00
副总经理	72.00
副总经理兼董事会秘书	66.00
财务总监	66.00

2.年终奖励薪酬

年终奖励薪酬包括年度绩效奖金和业绩奖励。

（1）年度绩效奖金：以基本年薪为基准根据公司薪酬管理相关制度经年终考核后浮动发放；

（2）业绩奖励：为实现对公司职工的长效激励，确保公司长期经营目标的实现，促使公司利益与个人利益趋同，对包括公司高级管理人员在内的全体职工以超出年度业绩目标的部分给予业绩奖励。业绩奖励以公司年度业绩目标完成情况为基准，对超出年度业绩目标的部分按比例计提，由公司董事会薪酬与考核委员会考核评定后发放。具体计提规则如下：

计提基数	计提比例
超出年度业绩目标 300 万元以内的部分	15%
超出年度业绩目标 300 万元以上至 800 万元以内的部分	20%
超出年度业绩目标 800 万元以上至 1,600 万元以内的部分	30%
超出年度业绩目标 1,600 万元以上的部分	15%

注：1.年度业绩目标完成情况以合并报表口径未计提母公司业绩奖励前的年度归母净利润为核算基准。

2.上述业绩奖励由公司董事会薪酬与考核委员会考核评定后授权董事长根据个人年度任务绩效目标完成情况等组织确定具体分配方案并实施发放。

3.业绩奖励分两次发放，首次预发计提总额的 80%，差额部分在公司年度报告经审计

披露后再计算发放。如根据最终审计数据需退回预发业绩奖励的，则相关人员应当按公司要求及时退回。

四、其他规定

1.上述薪酬方案涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2.公司董事、高级管理人员参加公司股东会、董事会、董事会专门委员会等会议的相关费用由公司承担。

3.公司董事、高级管理人员因换届、任期内主动辞职离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。董事、高级管理人员在任期内如未发生《劳动合同法》等法律法规规定的公司可以单方解除劳动合同或者《公司法》、中国证监会、交易所等规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形，公司在任期届满前解除其职务的，公司依据相关法律法规、《公司章程》的规定及与董事、高级管理人员之间的聘任合同或劳动合同的相关约定，综合考虑多种因素予以合理补偿。

4.上述薪酬方案可根据行业状况及公司生产经营实际情况进行适当调整。新的薪酬方案相应经董事会或股东会审议通过后原薪酬方案自动失效。

5.根据相关法律法规的规定，上述公司高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效，自第六届高级管理人员任命生效时起实施；董事薪酬方案尚需提交公司股东会审议通过方可生效。

好利来（中国）电子科技股份有限公司

董事会

2025 年 7 月 8 日