

上海众辰电子科技有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一条 为规范公司董事及高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的积极性，实现公司发展战略目标，保证公司持续发展的内在动力，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规和《上海众辰电子科技有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

第二条 适用对象

- （一）公司董事会的全体成员；
- （二）在公司任职的所有高级管理人员，包括经理、副经理、财务总监、董事会秘书等公司章程规定的高级管理人员。

第三条 薪酬原则

- （一）坚持薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （二）坚持薪酬与公司的规模、业绩等实际情况相结合的原则；
- （三）坚持按价值贡献分配，薪酬与岗位职责、履职情况相结合；
- （四）坚持激励与约束并重的原则。

第四条 薪酬构成与标准

（一）独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，经股东会审议通过后决定。独立董事因履职需要产生的费用由公司承担。

（二）在公司担任高级管理人员职务的董事，其薪酬按其担任的经营管理职务进行考核和发放，不再领取董事津贴。其他董事不在公司领取薪酬及津贴。董事因履职需要产生的费用由公司承担。

（三）高级管理人员实行年薪制，薪酬结构由基本年薪、绩效年薪、任期激励三部分构成。

1.基本年薪：是高级管理人员所任岗位价值的体现，是履行工作职责所得的基本薪酬。

2.绩效年薪：与公司年度经营业绩考核结果、个人年度考核结果挂钩。绩效年薪占比原则上不低于年薪总水平的百分之十。

3.任期激励：结合行业特征、业务模式等因素建立绩效薪酬递延支付机制，根据任期业绩考核结果予以兑现。

4.其他福利：高级管理人员的社保、公积金由公司按照国家及地方有关的法律法规的规定执行；享受公司规定的其他福利等。

第五条 薪酬发放

（一）独立董事津贴为每人每年人民币6万元（税前）。

（二）基本年薪按月发放，绩效年薪在会计年度结束后结合年度考核情况发放，任期激励根据个人任期业绩情况在任期结束后发放。

（三）因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计发薪酬。因个人原因导致任期未满的，不得领取任期激励。

（四）在任职期间，发生下列任一情形的，公司可根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- 1.被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2.因重大违法违规行被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚的；
- 3.被有关部门依法依纪处理，情形严重的；
- 4.严重损害公司利益或造成公司重大损失或不良影响的；
- 5.上市公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；
- 6.违反义务给上市公司造成损失，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。
- 7.公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六条 薪酬管理机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会根据公司薪酬管理情况，在本制度范围内负责指导本制度的具体实施。

（二）公司人力资源部、计划财务部等具体职能部门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。

第七条 附则

（一）本制度未尽事宜，按国家相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

（二）本制度由公司董事会负责解释。

(三) 本制度经股东会审议通过之日起生效。

上海众辰电子科技股份有限公司

2025年8月