

苏州恒铭达电子科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

第一章 总 则

第一条 为强化经营责任,建立和完善现代企业董事、高级管理人员(以下简称“董高”)的激励和约束机制,树立个人薪酬与公司业绩挂钩的目标与价值导向,提升公司资产经营效益和管理水平,结合公司实际,特制定本管理制度。

第二条 本制度适用对象为:

- (一) 公司董事;
- (二) 公司高级管理人员,包含总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董高人员的薪酬以公司经营规模和绩效为基础,根据公司经营计划和分管工作的职责、目标,进行综合考核确定。

第四条 公司董高人员薪酬及绩效考核原则

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (二) 绩效优先,体现于公司收益分享、风险共担的价值理念;
- (三) 总体薪酬水平兼顾内外部公平,并与公司规模相适应。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会及薪酬与考核委员会是对董高人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第六条 董事会及薪酬与考核委员会的职责与权限参照《公司章程》《董事会议事规则》《薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条 公司董高人员的薪酬按以下标准确定:

- (一) 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组

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百分之五十；

（二）基本年薪按照职系与岗位责任等级、能力等级确定，由公司薪酬与考核委员会向公司董事会提出，董事薪酬由股东会审定，高管薪酬提交董事会审定；

（三）绩效年薪根据年薪标准、公司绩效完成情况、岗位绩效考核等综合考核的结果和等级确定，考核由复合指标构成：公司经营目标完成情况、安全生产、规范运作、职业道德、保密规定、企业文化建设等多方面；

（四）公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、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。

第八条 经公司董事会、薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董高人员的薪酬的补充。

第九条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过公司董事会、薪酬与考核委员会审议通过的情况下，可以对按照上述标准得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第四章 董高薪酬考核程序

第十条 薪酬与考核委员会是公司内设的对董高年薪实施考核及初步确定分配的管理机构，由其检查公司董高的履职情况并依据本管理制度进行考核；

第十一条 在年度结束时经聘请的会计师事务所审计并出具审计报告后，由薪酬与考核委员会根据公司董高述职，综合财务、人力资源、安全管理等相关职能部门出具的年度数据，对董高人员进行绩效考核评定；

第十二条 根据岗位绩效评定结果及考核办法规定，由公司薪酬与考核委员会提出董高人员的年度薪酬分配预案，报公司董事会审核批准；

第十三条 经营年度结束后，在会计师事务所出具报告后，董事会及薪酬与考核委员会应完成对董高人员的年度薪酬绩效考核工作。

第五章 薪酬的发放

第十四条 董事及高管人员：基本年薪分十二个月逐月平均发放；绩效薪酬和中长期激

励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，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。

第六章 附 则

第十五条 董事兼任其他职务的，以其实际从事的主要工作岗位确定薪酬，不得随意选择和两（多）头兼得。

第十六条 董高人员实行年薪制后，与公司其他员工的工资制度相脱钩。

第十七条 遇国家政策重大调整，或发生人力不可抗拒的重大情况，本制度应及时作适当调整。

第十八条 如本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章规定为准。

第十九条 本管理制度作为董高人员薪酬考核体系的基本制度，具体实施细则另定，并作为本制度的组成部分。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释，报股东会审议通过后生效。

苏州恒铭达电子科技股份有限公司

2025 年 11 月 21 日