

山东信通电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

二〇二五年十二月

目录

第一章 总则 1

第二章 薪酬的构成与标准 2

第三章 薪酬管理与发放 2

第四章 薪酬止付与追索 3

第五章 附则 4

第一章 总则

第一条 为规范山东信通电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，更好地调动公司董事、高级管理人员的工作积极性、主动性，保持公司核心管理团队的稳定，提升公司的经营管理效益，参照《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用下列人员：

- （一）董事；
- （二）总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员；
- （三）《公司章程》规定或经公司董事会薪酬与考核委员会认定的其他人员。

第三条 薪酬确定应遵循以下原则：

- （一）薪酬标准公开、公正、公平的原则；
- （二）薪酬与公司长远利益、可持续发展相结合的原则；
- （三）薪酬与公司经营业绩、个人工作业绩相匹配的原则；
- （四）薪酬与公司规模、市场发展相适应的原则；
- （五）薪酬与权、责、利相结合的原则；
- （六）激励与约束并重的原则。

第四条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应调整，调整的依据是：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化。

第五条 本制度所指的年薪是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入。

第二章 薪酬的构成与标准

第六条 董事、高级管理人员薪酬确定原则

（一）在公司（含全资子公司、分公司）同时担任其他职务的董事，不因其担任董事职务在公司额外领取薪酬或津贴，其报酬按其实际任职的岗位薪酬规定领取。

（二）公司独立董事实行固定津贴制，其津贴标准为不低于每年六万元人民币（含税），按月发放；独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（三）公司董事、高级管理人员实行年薪制，不再额外领取其余津贴。

第七条 董事、高级管理人员薪酬的构成与标准

董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。薪酬水平与其岗位职责承担的责任、风险和经营业绩挂钩，并结合行业薪酬水平和履职情况确定，按月发放，具体发放安排以公司相关薪酬制度为准。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。

绩效薪酬具体发放金额的确定取决于当年公司经营目标和被考核人员个人考核目标的完成情况，具体考核内容以其签订的年度目标责任书为准。年度结束后，依据经审计后的财务数据，由公司董事会薪酬与考核委员会进行考核后发放。

公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准，亦可针对董事、高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立单项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第三章 薪酬管理与发放

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬方案均由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事的薪酬方案由股东会审议确定，并予以披露。高级管理人员的薪酬方案由董事会审议确定，向股东会说明，并予以充分披露。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。

第十条 公司业绩较上一年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当下降，公司董事、高级管理人员薪酬变化需符合业绩联动要求。

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会负责审查非独立董事及高级管理人员履职情况，并对其进行年度绩效评价。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以年度绩效评价为重要依据，且一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。绩效评价依据经审计的财务数据开展。

结合公司实际情况和董事、高级管理人员的薪酬水平，可以在月度工资中随基本薪酬提前发放部分绩效薪酬，但最终绩效薪酬总额不得超过每人绩效评价后的年度应发绩效薪酬。超过部分，由人力资源部在年度报告披露后次月追回。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十二条 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时要重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十三条 依照有关法律法规、《公司章程》、本制度及公司《绩效管理制度》《薪酬管理制度》等有关规定，公司人力资源部、财务部门协助董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第十四条 个人所得税及按规定需由个人承担的社会保险费等税费由公司按照国家有关规定从基本年薪、绩效年薪中统一代扣代缴。

第十五条 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。

第四章 薪酬止付与追索

第十六条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，不予发放绩效薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，应予追回：

- （一）严重违反公司规章制度的；
- （二）严重损害公司利益的；

- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职而不能正常履职的；
- （五）因个人违反忠实、勤勉义务致使公司遭受损失的；
- （六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入进行重新考核，并相应追回超额发放部分。

第十八条 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。

第十九条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，决定是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第五章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规章、规范性文件、证券交易所的有关规定以及《公司章程》执行。本制度与法律、法规、规章、规范性文件、证券交易所的有关规定以及《公司章程》不一致的，以有关法律、法规、规章、规范性文件、证券交易所的有关规定以及《公司章程》为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经股东会审议通过后生效并施行，修改时亦同。

山东信通电子股份有限公司

董事会

二〇二五年十二月