

山东亚华电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善山东亚华电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，建立市场化的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理水平，促进公司效益增长，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）在公司领取薪酬的董事，独立董事除外；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬应遵循以下原则：

- （一）遵循市场规律，体现价值的原则。董事及高级管理人员薪酬水平要充分体现董事及高级管理人员的职业能力和价值，在区域和行业内要有充分的吸引力和竞争力。
- （二）“责、权、利”相统一的原则。薪酬水平要与承担的管理责任、权限相对应。
- （三）效益与效率优先原则。绩效薪酬要充分考虑企业的效益与效率，薪酬水平要与经营业绩、企业盈利能力和行业排序水平相挂钩，实现与企业经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发展。
- （四）激励与约束并重原则，有奖有罚。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事及高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构。

第二章 薪酬体系

第五条 公司董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、年度绩效薪酬和中长期激励收入、职务津贴和福利收入等构成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与

绩效薪酬总额的 50%。

（一）基本薪酬：是董事及高级管理人员履行职责所领取的岗位报酬。由董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模、董事及高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理 ability 确定。

（二）年度绩效薪酬和中长期激励收入：即奖励薪酬，是董事及高级管理人员根据公司经营状况之优劣所得的报酬。由薪酬与考核委员会根据董事及高级管理人员岗位责任设立考核指标，并依据企业经营业绩，绩效指标完成情况进行考核分配。

（三）职务津贴：经股东会批准，公司可另行向董事及高级管理人员发放职务津贴。

（四）福利收入：董事和高级管理人员的福利包括法定福利和补充福利、法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；补充福利是指由公司提供的除法定福利之外的福利。

董事和高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，补充福利按公司的相关制度执行。

第六条 独立董事在公司领取独立董事津贴。

第七条 董事会薪酬与考核委员会结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，确定非独立董事、高级管理人员的基本薪酬、年度绩效薪酬和独立董事津贴标准。非独立董事、高级管理人员的年度绩效薪酬与公司年度生产经营绩效挂钩，年终由董事会薪酬与考核委员会根据当年考核结果统筹兑付。

第三章 薪酬考核和责任追溯

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织对董事和高级管理人员进行绩效评价。公司应当确定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。

第九条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式。被考核对象在考核年度内发生违规、违纪或发生重要追责事项的，进行责任追溯。责任追溯以一个考核年度为限。

第十条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大

小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

第十一条 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。

第十二条 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，公司应当根据情节轻重减少、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。

第四章 附 则

第十三条 本制度未作规定或与有关法律法规、规范性文件和《公司章程》不一致的，以法律法规、规范性文件和《公司章程》规定为准。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

山东亚华电子股份有限公司

2025 年 12 月