

# 联创电子科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 12 月修订)

### 第一章 总 则

**第一条** 为了推进联创电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，规范公司运作，提升公司治理水平，保护投资者合法权益，促进公司健康、持续、稳定发展，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用的对象为：公司董事、高级管理人员。

经总裁批准，公司可将其他人员纳入本制度的绩效考核范围，参考高级管理人员进行考核和奖惩。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬分配与考核以公司经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和董事、高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，防止短期行为，促进公司的长期稳定发展；
- （四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束，又要符合企业的实际情况；
- （五）薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等”的原则。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，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。

公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案。

**第六条** 公司薪酬与考核委员会是实施董事、高级管理人员薪酬和绩效考核

的管理机构，负责研究董事与高级管理人员考核的标准，制定和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并进行考核提出建议，同时负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

**第七条** 薪酬与考核委员会的工作内容、职责、权限具体参考公司制定的《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

### 第三章 薪酬的构成及确定

**第八条** 公司董事和高级管理人员的全部薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，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。

董事在公司兼任其他管理职务，根据其在公司担任的具体职务按公司相关薪酬规定领取薪酬，不再额外领取董事津贴。

董事不在公司兼任其他职务，领取董事津贴，按月发放。

**第九条** 公司董事和高级管理人员基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

**第十条** 绩效薪酬是指根据公司兼任管理职务的董事、高级管理人员完成公司年度经营指标及完成个人年度工作目标的考核情况获得的薪酬。

公司应当确定董事、高级管理人员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（以下简称“年度绩效薪酬”）。

**第十一条** 中长期激励是指公司根据经营情况和市场情况，可以针对董事、高级管理人员采取的中长期激励措施，具体方案根据相关法律、法规等另行确定。

**第十二条** 独立董事津贴根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水平，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定独立董事的职务津贴，独立董事津贴按年计算，每月发放，由薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会审议通过后确定。独立董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

**第十三条** 独立董事不在公司享受其他收入、社保待遇等。

**第十四条** 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬，若年度绩效薪酬已发放的，亦应予以全额或部分追回：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员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）薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效的其他情形。

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、高级管理人员绩效薪酬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。

公司董事、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。

**第十五条** 发放薪酬时，公司按照国家有关税法要求代扣代缴个人所得税。

## **第四章 考核与实施程序**

**第十六条** 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

**第十七条** 在经营年度开始之前，高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书，副总裁、财务总监与总裁签订目标责任书。

**第十八条** 考核年度结束后，公司财务管理中心和总裁办公室等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

薪酬与考核委员会在公司年度审计报告完成后对当年兼任管理职务的董事、高级管理人员进行绩效考核，考核的标准参照公司的经营状况以及董事、高级管理人员的岗位绩效考核等。

**第十九条** 薪酬与考核委员会应完成董事、高级管理人员的薪酬考核工作后，将考核结果通知考核对象。

**第二十条** 董事、高级管理人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；如对薪酬与

考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉。

## **第五章 附 则**

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》抵触的，按照国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

**第二十二条** 本制度由公司薪酬与考核委员会负责修订与解释。

**第二十三条** 本制度自公司股东会审议通过之日起执行，原《高级管理人员绩效考核管理制度》同时作废。