

积成电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》及其他有关规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

(二) 责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

(三) 长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬总额决定机制及管理机构

第四条 公司薪酬总额应根据公司经营业绩、发展战略、行业和地区薪酬水平、人工成本承受能力、岗位价值等因素综合确定。董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。

第六条 公司高级管理人员的薪酬方案经董事会批准；董事的薪酬方案由董事会审议通过并提交股东会批准。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公

司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第八条 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质，及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准：

（一）独立董事：实行独立董事津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定后执行。

（二）非独立董事：根据股东会批准的薪酬标准，按照公司内部薪酬与绩效考核管理制度与本制度规定领取；同时在公司兼任高级管理人员的，按照高级管理人员薪酬标准执行，不累积计算。

（三）高级管理人员：根据其在公司担任的具体经营管理职务，按照公司内部薪酬与绩效考核管理制度与本制度规定领取。

第九条 公司董事和高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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。

第十条 董事、高级管理人员薪酬实际发放金额原则上与公司经营业绩挂钩，以年度确定的薪酬标准为基础，依据经审计的财务数据开展年度绩效评价后，确定最终发放金额。

独立董事和不在公司领取薪酬的董事除外。

第十一条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十二条 独立董事津贴每半年发放一次。非独立董事、高级管理人员薪酬发放采用月度发放和年度结算相结合的方式，具体为：

（一）基本薪酬：按月进行发放；

（二）绩效薪酬：根据年度薪酬标准，按月发放的绩效薪酬不超过绩效总额的50%，其余部分待年度绩效评价后进行年度结算，多退少补；

（三）中长期激励收入及其他：根据公司相关激励政策进行发放。

第十三条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴

事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 公司董事、高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

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，按其实际任期计算津贴和薪酬并予以发放。

第十六条 如因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司有权对董事、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。

第四章 薪酬调整

第十七条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展的需要。

第十八条 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司经营状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会/股东会审议并做出相应调整。

第五章 附则

第十九条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪酬与福利按照公司相关制度执行。

第二十条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定有冲突或者不一致的，按有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。

第二十二条 本制度经股东会审议批准之日起生效实施，修改时亦同。