

电连技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范和完善电连技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学合理的激励与约束机制，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，以更好的促进公司健康、稳定且持续发展。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、法规和规范性文件规定及《电连技术股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，并结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括公司内部董事、聘请的外部董事及独立董事。
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符；
- （二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。
- （五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案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。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第六条 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的薪酬与考核管理机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第八条 公司董事、高级管理人员的绩效考核由薪酬与考核委员会负责组织，公司也可以委托第三方开展绩效考核。

第三章 薪酬构成及发放

第九条 公司董事会成员薪酬

（一）内部董事

1、除公司董事职务以外还在公司或子公司担任其他职务的董事（以下简称“内部董事”）薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期收入等组成，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 50%。

基本薪酬依据在公司担任的职务，按月发放；绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会结合其所担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及利润目标达成情况等综合评定后确定，经股东会审议通过后在次年发放。公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励计划、员工持股计划及其他专项奖励等中长期激励方案。

2、公司内部董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬结构和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

3、公司内部董事不再另行领取董事津贴。

（二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事津贴按年发放，除此之外不再另行发放薪酬，亦不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

独立董事因参加公司董事会以及其他有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（三）聘请的外部董事

公司聘请的外部董事不在公司及子公司担任除董事以外的任何具体工作职责，可以在公司领取外部董事津贴，具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。外部董事津贴按年发放，除此之外不再另行发放薪酬，亦不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十条 公司高级管理人员薪酬

（一）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 50%。

（二）基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（三）绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员完成年度工作目标情况等综合考评后确定，经董事会审议通过后在次年发放。

（四）公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励计划、员工持股计划及其他专项奖励等中长期激励方案。

第十一条 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应当以绩效评价为重要依据。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。

第十二条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 公司董事和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 绩效考核

第十四条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十五条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

第十六条 公司对高级管理人员的绩效考核的流程如下：

（一）董事会在审议公司年度报告时确定年度经营目标，并会同薪酬与考核委员会制定高级管理人员的年度业绩指标；

（二）总经理根据年度业绩指标制定高级管理人员年度绩效考核方案并提交薪酬与考核委员会审批；

（三）经营年度结束后，由薪酬与考核委员会直接或组建临时考核小组根据年度绩效考核方案对高级管理人员进行考核。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，可不予发放绩效薪酬或津贴，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；

(五) 被公司免职的人员；

(六) 因个人原因擅自离职或辞职的；

(七) 具有《公司法》规定的不适宜担任公司董事、高级管理人员情形的；

第十八条 公司实行董事、高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

第五章 薪酬管理与调整

第十九条 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。

第二十条 公司董事的薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司具体情况提出调整意见，经股东会批准后执行。公司高级管理人员的薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司具体情况提出调整意见，经董事会批准后执行。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据之一；

(二) 通胀水平，参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

第二十二条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬的补充。

第二十三条 若公司业绩亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六章 薪酬的止付追索

第二十四条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第二十五条 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。

第二十六条 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。

第七章 附则

第二十七条 公司高级管理人员因故请假、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。

第二十八条 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。

第二十九条 本制度由董事会负责解释。

第三十条 本制度自股东会审议通过之日起生效和实施。