

成都雷电微力科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范成都雷电微力科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司运行效率和管理水平。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律法规，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度遵循公平性、合法性、客观性、激励性的原则，贯彻公司发展战略，促进人才队伍建设。

第三条 本制度的适用对象为公司董事及高级管理人员。本制度所称高级管理人员包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第四条 公司以经核准的人员编制和人力资源规划为基础，结合公司战略规划、经营目标及经济效益等情况，合理确定公司工资总额。

第二章 管理机构

第五条 公司股东会负责审定董事的薪酬方案，并予以披露；公司董事会负责审定公司高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，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 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬的确定依据和具体构成；负责制定董事、高级

管理人员的考核标准并进行考核，并对公司薪酬、绩效有关制度的执行情况

情况进行监督。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会完成具体组织实施。

第三章 薪酬的构成

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬按下列标准确定：

（一）独立董事：公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议决定。

（二）非独立董事：未在公司任职的非独立董事，领取固定董事津贴，津贴标准由股东会审议决定。在公司任职的非独立董事（含职工代表董事），根据其所任高级管理人员职务或其实际工作岗位，按公司相关薪酬与绩效考核规定领取薪酬，不领取董事津贴。

不在公司任职的非独立董事、独立董事，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）高级管理人员：公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励、中长期激励收入组成。

1. 基本薪酬：为固定薪酬，根据岗位责任、个人能力、行业薪酬水平等因素确定，按月发放；

2. 绩效薪酬：与公司年度经营业绩及个人绩效相挂钩，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，根据高级管理人员薪酬方案及绩效考核要求，经年度绩效考核后发放；

3. 专项奖励：高级管理人员在年度内为公司发展做出特别突出贡献，公司可设立专项奖励，由总经理提出奖励方案，经董事会薪酬与考核委员会审议批准。

4. 中长期激励收入：公司可实施股权激励计划、员工持股计划以及其他中长期激励或奖励等，具体方案根据国家相关法律法规等另行确定。

第九条 若公司处于亏损状态，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；若公司较上一会计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未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬的发放、调整与止付追索

第十条 董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按实际任期计算津贴、薪酬并予以发放。

第十一条 公司可根据经营发展情况、发展战略调整、行业薪酬水平、通货膨胀水平、岗位变动等，相应调整薪酬标准。

第十二条 董事及高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税等费用。

第十三条 公司董事、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，绩效评价应当依据公司经审计的财务数据开展。

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》存在冲突的，以国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过生效后生效实施，修改时亦同。

成都雷电微力科技股份有限公司

2026年4月24日