

环旭电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善环旭电子股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理机制，根据《上市公司治理准则》等有关法律法规规定，结合《环旭电子股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）和公司实际情况，促进公司健康、持续、稳定发展，特制定本制度。

第二条 本制度适用以下人员：
（一）董事会成员：包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
（二）高级管理人员：指由董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书及财务负责人。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：
（一）薪酬水平参照同行业及同地区类似上市公司标准，并确保公开、公正、透明的原则；
（二）薪酬水平与公司经营业绩和长远利益相结合，并与公司规模相适应的原则；
（三）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
（四）绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值分配原则；
（五）激励与约束并重、奖惩对等的原则。

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。

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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

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 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

第八条 公司人力资源总处协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第九条 公司董事的薪酬构成：

公司董事薪酬由固定津贴、基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。

（一）独立董事和非独立董事固定津贴金额结合公司经营规模及董事会运作的实际情况等因素，参照行业薪酬水平确定，并经公司股东会批准。

（二）公司非独立董事于公司担任除董事之外其他职务的，除董事津贴外，其薪酬构成、确定和支付按本制度第十条、第十一条、第十二条、第十三条执行。

第十条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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。

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：以其签订的年度个人工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，并与公司可持续发展相协调，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十一条 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，先考核再兑现。在经营年度结束后，薪酬与考核委员会根据公司战略规划、年度计划、被考核人员当年的工作成果，组织实施对高级管理人员年度绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

第十二条 公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并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。

第十三条 高级管理人员的变动薪酬与公司环境、社会及治理（ESG）绩效挂钩，并设定权重占比，以激励高级管理人员达成公司短中长期的目标。

基本薪酬	公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定	
变动薪酬 (含绩效薪酬、中长期激励收入)	财务指标 60%	营业收入、营业利润、每股收益(EPS)、净资产收益率(ROE)、投入资本回报率(ROIC)等
	永续指标 20%	1. 入选标普全球可持续发展年鉴(S&P Global Sustainability Yearbook) 2. 气候策略相关绩效，包含：温室气体排放量、再生能源使用占比、能源密集度等 3. 结合实质性议题之各单位可持续发展目标达成
	策略指标 20%	以“低碳使命、循环再生、社会共融、价值共创”四大可持续发展策略为主轴，实践模块化、全球化、垂直整合及智能制造的发展方向，推动多元、包容的工作环境，强化价值链伙伴关系，为永续环境做出贡献

第四章 薪酬发放

第十四条 公司独立董事津贴和不在公司担任除董事之外其他工作职务的非独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按月发放，在公司担任其他职务的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬制度执行。

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税以及其他应由个人承担的费用后，剩余部分发

放给个人。

第十六条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬止付追索

第十七条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十九条 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。

第六章 薪酬调整

第二十条 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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）公司盈利状况及个人业绩表现。
- （四）组织结构调整。
- （五）岗位发生变动的个别调整。
- （六）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第七章 附 则

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本规定如与国家日后颁布的法律、行政法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定执行，必要时修订本制度。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过后生效，并追溯自 2026 年 1 月 1 日起执行。

环旭电子股份有限公司

2026 年 4 月 24 日