

隆扬电子（昆山）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 为进一步完善隆扬电子（昆山）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等有关法律、法规、规范性文件的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员。高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，公司董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。公司相关职能部门配合董事会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 薪酬构成与标准

第六条 公司董事和高级管理人员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。

第七条 董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）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，领取固定津贴，按月发放，津贴标准提交董事会和股东会审批后执行。

（二）非独立董事：

董事长薪酬与公司经营业绩强挂钩，按以下规则进行薪酬计算：

董事长薪酬=本年度经审计的归属于上市公司净利润*1% +（本年度经审计的归属于上市公司净利润-上一年度经审计的归属于上市公司净利润）*3%。若“本年度经审计的归属于上市公司净利润-上一年度经审计的归属于上市公司净利润” ≤ 0 ，则董事长薪酬=本年度经审计的归属于上市公司净利润*1%。

董事长薪酬按季度计提发放；若公司预发薪酬总额大于本年度经审计的归属于上市公司净利润*1%，则董事长在审计结束后将公司多发放的薪酬退回公司。

在公司担任具体职务、岗位的非独立董事（含职工代表董事）在公司（含子公司）经营管理岗位任职的非独立董事，以及职工代表董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，其中绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；且不再单独领取董事津贴或薪酬。

其他非独立董事未在公司兼任职务的，原则上不领取薪酬及董事津贴。确有必要的，董事会薪酬与考核委员会可制定相关薪酬、董事津贴标准并提交董事会和股东会审批后执行。

（三）高级管理人员：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组成。其中，基本薪酬应根据所任职位的价值、责任、市场薪资行情、能力等因素确定，为月度的基本报酬；绩效薪酬应根据公司制定的考核标准达成情况以及经营业绩等进行综合考评后确定，其中绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。中长期激励收入是指与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股票、期权、员工持股计划等激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第八条 公司董事、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%。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；绩效薪酬根

据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定后发放；公司可根据相关规定实施股权激励等中长期激励方案。

第九条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 董事、高级管理人员因任期届满、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬、津贴按其实际任期计算并予以发放。

第十一条 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。

第四章 薪酬止付追索

第十二条 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。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬、津贴或不予发放，或追回已发放薪酬、津贴的部分或全部：

（一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益，造成公司重大经济损失的；

（四）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府有关部门或者公司有关规定，给公司造成重大损失的其他情形。

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 薪酬调整

第十六条 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进一步发展的需要。

第十七条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等。

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第七章 附则

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度经董事会、股东会审议通过后正式实施，自2026年1月1日起追溯执行。

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行；如国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》修订而产生本制度与该等规范性文件规定抵触的，以有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定为准。

隆扬电子（昆山）股份有限公司

2026年4月