

好利来（中国）电子科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年4月草案）

第一章 总则

第一条 为进一步强化好利来（中国）电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立和完善科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，根据《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》和《公司章程》等最新规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的公司董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）与责、权、利相结合的原则；
- （二）与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则；
- （三）与公司长远利益相结合的原则；
- （四）激励与约束并重的原则。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

第四条 工资总额决定机制：

公司以上年度工资总额为参考，根据公司经济效益和经济目标，结合提高劳动生产率和人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

第五条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会依据《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并开展绩效考核。

第七条 董事薪酬方案由公司股东会决定，并予以披露。

第八条 高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第九条 公司人力资源部门、财务部门及董事会日常办事机构等负责配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬管理的具体实施。

第三章 薪酬的结构与标准

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 非独立董事

1.参与公司经营管理的非独立董事（包括董事长、在公司任职的非独立董事），根据其在公司担任的具体职务、岗位责任与公司有关薪酬制度确定薪酬标准。公司不再另行支付董事津贴。

2.未在公司担任除董事外其他职务、未参与公司日常管理的非独立董事薪酬实施董事津贴制，津贴标准由股东会审议，其履行职务发生的费用由公司实报实销，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 独立董事

公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议，其履行职务发生的费用由公司实报实销，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(三) 高级管理人员

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位责任与公司有关薪酬制度确定薪酬标准。

第十一条 参与公司经营管理的非独立董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬、其他奖金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%。

第十二条 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。

第十三条 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 绩效评价

第十四条 董事会薪酬与考核委员会负责对参与公司经营管理的非独立董事和高级管理人员进行绩效评价，由公司人力资源部配合实施具体工作。

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，并由公司予以披露。

第五章 薪酬的发放与管理

第十六条 公司独立董事以及未在公司担任除董事外其他职务、未参与公司日常管理的非独立董事津贴按月发放。

第十七条 参与公司经营管理的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据公司董事及高级管理人员薪酬方案，经定期绩效评价后核发；中长期激励收入根据公司发展需求，按照经公司有权机构审议通过的中长期激励方案执行。

第十八条 董事和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。

第十九条 董事和高级管理人员的绩效薪酬依据经审计的财务数据开展绩效评价。公司可以在月度、季度、半年度、年度结束后基于审慎的原则进行发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后和绩效评价后支付，如根据最终审计数据需退回预发绩效奖励的，则相关人员应当按公司要求及时退回。

第二十条 公司发放的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和社会的相关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员因换届、任期内主动辞职离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。董事、高级管理人员在任期内如未发生《劳动合同法》等法律法规规定的公司可以单方解除劳动合同或者《公司法》、中国证监会、深圳证券交易所等规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形，公司在任期届满前解除其职务的，公司依据相关法律法规、《公司章程》的规定及与董事、高级管理人员之间的聘任合同或劳动合同的相关约定，综合考虑多种因素予以合理补偿。

第二十二条 公司可根据行业状况、经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、考核评价情况等，不定期地调整公司董事、高级管理人员的薪酬标准。

第六章 薪酬的止付追索

第二十三条 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止付追索程序。

第二十四条 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。

第二十五条 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。

第七章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规定及深圳证券交易所业务规则及《公司章程》执行；本制度如与国家颁布的法律、行政法规、中国证监会规定及深圳证券交易所业务规则及《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规定及深圳证券交易所业务规则及《公司章程》执行并进行修订。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

好利来（中国）电子科技股份有限公司

2026年4月