

温州意华接插件股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善温州意华接插件股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，健全公司薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》等有关法律、法规、规范性文件以及《温州意华接插件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）公司全体董事（包括非独立董事、独立董事）；
- （二）高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人）以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则；
- （二）责、权、利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符的原则；
- （三）激励与约束并重、奖罚对等的原则；
- （四）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则。

第二章 薪酬的构成及标准

第四条 董事薪酬

- （一）非独立董事

兼任公司高级管理人员或者内部其他职务的非独立董事，按照其在公司所担任的具体管理职务或岗位，结合公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况进行综合考核领取薪酬。

不在公司担任工作职务的非独立董事领取董事职务津贴，津贴标准由公司股东会审议决定。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事固定津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

第五条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务或岗位，结合公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况进行综合考核领取薪酬。

第六条 在公司担任职务的非独立董事和高级管理人员其薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分组成。

（一）基本薪酬：结合同行业类似岗位薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月平均发放；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，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；

（三）中长期激励收入：包括股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

上述绩效薪酬、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。

第七条 董事、高级管理人员行使职责所需的合理费用由公司承担。

第三章 薪酬管理机构

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责拟定、审查董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，并向董事会提出建议。根据公司薪酬制度，结合当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等对董事、高级管理人员进行绩效评价并审核确认。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第九条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报经董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施。董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。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。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，须报董事会批准，并向股东会说明，并予以充分披露。

第十条 公司人事行政部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。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十一条 董事薪酬自董事经股东会批准任职当月起计算，独立董事津贴按月发放；非独立董事基本薪酬或津贴按月发放，绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行，综合公司经营情况和个人业绩情况进行发放。

高级管理人员薪酬自董事会聘任当月起计算，基本薪酬按月发放，绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行，综合公司经营情况和个人业绩情况进行发放。

第十二条 公司非独立董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬均包含个人所得税。个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

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，或者出现《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形公司的，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津贴/薪酬并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴的发放：

- （一）被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （二）严重失职或者滥用职权的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）出现《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；
- （五）其他重大违法、违规行为的情形。

第五章 薪酬调整

第十八条 薪酬管理体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整。若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况提出薪酬修订方案。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整的依据为：

- （一）公司盈利状况；
- （二）同行业薪资增幅水平；
- （三）组织结构调整及岗位变动；
- （四）通胀水平。

第二十条 经公司薪酬与考核委员会批准，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜或与本制度生效后颁布、修改的法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所有关规则及《公司章程》的规定相冲突的，以法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所有关规则及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

温州意华接插件股份有限公司

董事会

2026年4月