

苏州可川电子科技股份有限公司

董事、高级管理人员绩效考核和薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州可川电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《苏州可川电子科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及其他有关规定,并结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、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；
- 2、体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 3、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第四条 本制度所指的薪酬均为税前收入。

第二章 管理机构

第五条 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。公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 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。

第七条 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。

第八条 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。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。

第九条 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十条 公司行政管理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。

第三章 薪酬标准

第十一条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。根据公司经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略等，合理编制年度工资总额预算。

公司应当结合行业水平、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，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十二条 公司董事的薪酬构成：

（一）独立董事：独立董事薪酬实行独立董事津贴制，每年给予固定津贴，按月度发放。

公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：

1、未在公司任职的非独立董事实行津贴制，每年给予固定津贴，按月度发放，董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

2、在公司任职的非独立董事，不领取津贴，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责确定。

第十三条 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，按月度发放；

（二）绩效薪酬：

根据公司绩效管理体系，与公司年度经营绩效相挂钩。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后支付。

(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，是对职业经理人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。

第十四条 董事、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。

第四章 薪酬发放

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十六条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司薪酬制度执行。独立董事津贴从股东会通过当日起计算，按月发放。绩效薪酬预先发放和年终发放流程：结合公司实际情况和在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬水平，部分绩效薪酬可以在月度工资中随基本薪酬发放，剩余绩效薪酬在年度考核后发放，但最终绩效薪酬总额不得超过每人绩效评价后的年度应发绩效薪酬。超过部分，公司可在年度报告披露后追回。

第十七条 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 薪酬追索扣回

第十八条 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，公司行政管理部协助公司董事会薪酬与考核委员会发起追索扣回。

第十九条 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。

第二十条 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

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、公司章程及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定相抵触的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定执行。

第二十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

苏州可川电子科技股份有限公司董事会

二〇二六年四月