

## 同享（苏州）电子材料科技股份有限公司

### 董事、高管薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

公司于 2026 年 3 月 2 日召开第四届董事会第四次会议，审议通过《关于修订〈同享（苏州）电子材料科技股份有限公司董事、高管薪酬管理制度〉的议案》，本议案尚需提交公司股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 同享（苏州）电子材料科技股份有限公司

### 董事高管薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善同享（苏州）电子材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、规范性文件和公司章程的规定，结合公司的实际情况，修订本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

(一) 董事会成员：包括非独立董事、职工代表董事和独立董事；

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事和高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平、公正、公开原则；

(二) 责、权、利相结合的原则；

(三) 与公司长远发展相结合的原则；

(四) 激励与约束并重原则。

**第五条** 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

独立董事应召开专门会议应当对公司董事、高级管理人员的薪酬提出建议。

## 第二章 薪酬的标准和调整

**第六条** 公司董事的薪酬方式如下：

(一) 在公司全职工作的董事长，按照岗位标准确定并领取薪酬。经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴；

(二) 在公司担任董事会成员以外的其他职务的董事，按照其担任的具体职务的岗位标准领取薪酬。经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴；

(三) 不在公司担任董事会成员以外的其他职务且不在公司全职工作的董事，不在公司领取薪酬。经股东会批准，公司可向其发放董事职务津贴。

(四) 公司独立董事实行定额津贴制度，按年支付，具体金额由股东会审议批准。

公司董事出席董事会、股东会和其他按公司章程行使职权支出的合理费用按照公司标准据实报销。

**第七条** 公司高级管理人员的薪酬方式如下：

（一）公司高级管理人员均应在公司全职工作并领取薪酬；

（二）公司高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责等情况确定，按月发放。绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况定期予以发放。

**第八条** 公司任职董事和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50%。

（一）基本薪酬主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（二）绩效奖励以年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及利润目标达成情况核定。绩效奖励定期发放；

（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，是对董事、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；

（四）高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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、住房公积金等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他应由个人承担的款项部分。

**第十条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职或岗位变动等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。具有以下情形之一的，公司可以给与降薪或不予发放：

(一) 严重违反公司各项规章制度或严重失职或者滥用职权的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券部门主管机关予以处罚的；

(三) 严重损害公司利益的；

(四) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重不良影响或造成公司资产流失的；

(五) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十一条** 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。

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司独立董事专门会议在董事会授权下，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。

**第十四条** 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可

以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并分别上报董事会和股东会批准。

**第十六条** 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）定期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）参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第三章 附则**

**第十七条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行；相悖之处，应按以上法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行；遇法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》修改，应及时修订本制度并提交董事会、股东会审议。

**第十八条** 本制度由公司董事会制定、修改，并负责解释。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

特此公告

同享（苏州）电子材料科技股份有限公司

董事会

2026年3月2日