

# 普源精电科技股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善普源精电科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和规范性文件的规定及《普源精电科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合本公司研发型企业的实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员（含独立董事）；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司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）短期与长期激励相结合的原则；
- （五）激励与约束相结合的原则。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值、研发投入与成果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、核心研发人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第四条** 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，明确薪酬确定依据和具体构成。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。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。

**第五条** 公司工资总额结合公司年度经营目标、盈利状况、研发规划、行业薪酬水平、职工人数及薪酬增长预期等因素综合确定；工资总额实行动态调整，根据公司年度经营业绩、外部市场环境、职工薪酬提升需求等情况每年评估调整。公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施，同时负责公司整体工资总额的核算、分解与执行监控。

## 第二章 薪酬标准和支付方式

**第六条** 公司董事及高级管理人员的薪酬构成：

（一）非独立董事及高级管理人员：其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成；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%。针对核心研发类高级管理人员（如有），可以另行设置研发专项激励收入，纳入中长期激励收入范畴。

（二）独立董事：在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准，除此之外不再另行发放薪酬，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

公司董事、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以公司经营业绩、个人工作绩效为核心依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据、经营指标完成情况、研发成果落地情况等开展。

公司确定董事、高级管理人员不低于40%的绩效薪酬在年度报告披露和年度业绩考核评价完成后支付。

董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

**第七条** 公司高级管理人员的薪酬标准：根据其在公司担任的具体管理职务、岗位类型，按公司相关薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬。

（一）基本工资：即月度工资标准，根据其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平、研发专业能力等固定指标给定，按固定薪资逐月发放；针对核心研发人才，在基本工资核定中重点倾斜研发资质、行业研发经验、核心技术成果等指标。

（二）绩效工资：以公司年度经营目标或研发项目目标为考核基础，根据每年实现效益情况、研发项目进展/成果以及高管人员工作业绩完成情况核定。

**第八条** 研发型企业及科技人才薪酬特殊机制：

（一）适用依据：根据《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》及公司研发型企业的核心发展战略，针对公司核心研发类高级管理人员、高层次科技人才制定专项薪酬机制；

（二）确定方法：结合研发项目的难度、周期、预期成果、技术转化效益等因素，核定研发专项基本工资上浮比例；中长期激励优先向高层次科技人才倾斜，包括但不限于股权激励等，具体评定由公司绩效委员会与薪酬与考核委员会联合审核。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

**第十条** 公司建立董事、高级管理人员薪酬止付、追索扣回机制，具体适用情形及执行要求如下：

（一）止付情形：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；但发生以下任一情形的，公司对其未支付的基本薪酬（未足月部分除外）、绩效薪酬、中长期激励收入一律予以止付：

- 1. 严重失职或者滥用职权的；
- 2. 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员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等部门主管机关予以处罚的；
- 3. 严重损害公司利益的；
- 4. 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。

（二）追索扣回情形：发生上述止付情形，或出现以下情形的，由薪酬与考核委员会评估并发起绩效薪酬、中长期激励收入的追索扣回程序，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。

- 1. 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；
- 2. 董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失的；

3. 董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的；

4. 研发型高管人员存在研发数据造假、核心技术泄露、研发项目故意拖延等损害公司研发利益行为的。

（三）追索扣回范围：包括已发放的绩效薪酬、中长期激励收入（含研发专项激励），以及递延支付尚未发放的全部金额；对于已完税的追索扣回金额，公司协助办理相关税务汇算事宜。

**第十一条** 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况、研发成果、工资总额调整情况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。若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。

**第十二条** 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业（尤其是科创板研发型企业）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、研发项目进展及成果转化效益；

（四）公司工资总额调整方案、组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

### 第三章 附则

**第十三条** 本制度未尽事宜或与相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定不一致的，按照相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定执行。

**第十四条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十五条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，追溯适用至 2026 年 1 月 1 日并实施。

普源精电科技股份有限公司

2026 年 3 月