

昆山东威科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善昆山东威科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，依据国家相关法律、法规及《公司章程》等相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事和高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争力原则，公司提供的薪酬与同行业、市场同等职位收入水平相比有竞争力；

（二）按岗位确定薪酬原则，公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；

（三）绩效导向原则，与公司年度效益、各董事、高级管理人员分管工作考核目标完成相结合的原则；

（四）短期与长期激励相结合的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

（五）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；

董事同时兼任公司高级管理人员或其他职务的，以其所任具体岗位确定薪酬，适用于本制度。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，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。公司董事会负责审议批准公司高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究和审查

董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬确定依据和具体构成、薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第六条 公司人事部门、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施。

第八条 董事、高级管理人员的薪酬

（一）非独立董事及高级管理人员

1、公司非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行；

2、公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其具体岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

3、公司高级管理人员的薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

（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批准。独立董事不参与公司内部的对薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位价值、责任、能力以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理体系、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩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%。

（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、限制性股票、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。

第四章 绩效考核与薪酬调整

第十条 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。

第十一条 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) 公司盈利状况及本人绩效达成情况;

(四) 组织结构调整;

(五) 岗位发生变动的个别调整;

(六) 其他影响薪酬的要素。

第十二条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批,可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚,作为对在公司任职的董事及高级管理人员的薪酬的补充。

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。

公司亏损时应当在董事、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。

第五章 薪酬的发放和止付追索

第十四条 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、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款项等应由个人承担的部分。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

（一）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券监督管理委员会或上海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；

（三）严重损害公司利益的；

（四）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。

第十六条 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应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十七条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、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。

第十八条 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，包括但不限于股权、期权、限制性股票、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。

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 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行。

第二十条 本制度由董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

昆山东威科技股份有限公司

2026年4月25日