

生益电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善生益电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《公司章程》和《薪酬与考核委员会议事规则》等有关法律、法规及公司内部制度的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配，责、权、利相结合原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （五）公开、公正、透明原则。

第二章 管理机构

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬方案和绩效考核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，并予以披露。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其薪酬水平进行年度评估；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 公司人力资源与行政部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第六条 上市公司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百分之五十。

第七条 公司外部董事（不含独立董事）享有固定数额的董事津贴，津贴根据董事所承担的责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况授权由董事会薪酬与考核委员会进行相应调整和确认，提交当年度董事会和股东会审议。公司内部董事（即在公司担任除董事外的其他职务的董事），按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。

第八条 公司独立董事享有固定数额的董事津贴，津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况确定。具体按照《独立董事津贴管理办法》执行。

第九条 外部董事（含独立董事）按照相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用可由公司承担。

第十条 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三部分构成，其中基本薪酬系高级管理人员根据职务等级及职责每月领取的基本报酬；绩效薪酬根据季度及年度经营情况及绩效考核结果发放；中长期激励收入是对公司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。

第四章 绩效考核

第十一条 公司应当建立董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标及各高级管理人员所分管的工作范围，对董事和高级管理人员的薪酬政策和方案进行研究和审查，高级管理人员的绩效考核指标经薪酬与考核委员会审批后执行。董事长、总经理负责依据绩效考核指标实施对高级管理人员的季度及年度考核，并将年度考核结果报薪酬与考核委员会审议。公司亦可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十二条 薪酬与考核委员会委员不定期对非独立董事、高级管理人员履职、业绩、工作表现等有关情况进行必要的跟踪了解，每个会计年度结束后，薪酬与考核委员会委员根据了解和掌握的情况资料，结合公司经营目标完成情况并参考其他相关因素，检查薪酬制度的执行情况，对非独立董事、高级管理人员薪酬进行评估和审议。

第五章 薪酬的发放及止付追索

第十三条 外部董事（不含独立董事）津贴按季度发放，并依照国家和公司的有关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第十四条 独立董事津贴按照《独立董事津贴管理办法》的规定发放。

第十五条 公司高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入依据公司季度及年度经营情况及高级管理人员的绩效考核结果，按照《公司章程》及相关制度规定，完成各级审批流程后发放。所有薪资均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

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 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确递延支付的适用情形、覆盖人员、递延比例及实施安排。公司可每年度依据经营情况、业务风险持续情况等决定是否进行递延支付或对递延支付机制进行调整。

第十八条 董事、高级管理人员如在任职期间发生以下任一情形的，公司可以根据实际情况予以减少或者不予发放薪酬，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事或高级管理人员发起薪酬的追索程序：

- （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）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 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，按其实际任期计算薪酬。

第二十条 公司因重大会计差错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。

第二十一条 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。

第二十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，内部董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第二十三条 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。

第六章 薪酬调整

第二十四条 薪酬标准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进一步发展的需要。

第二十五条 公司董事、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；

(四) 组织结构调整；

(五) 岗位及职责发生变动的个别调整。

第七章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。

生益电子股份有限公司

二〇二六年十月