

上海良信电器股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海良信电器股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《上海良信电器股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，包括由股东会选举的董事和通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的公司职工董事；

（三）高级管理人员：指公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定或董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与绩效考核相匹配的原则；

(五) 坚持激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责董事、高级管理人员的薪酬与考核的专门管理机构。薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划和方案，须报经董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准。

第五条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

第六条 公司人力资源部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度，不参与公司内部绩效考核。独立董事津贴标准由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议后提交股东会决定，按月度发放。独立董事按照法律法规与《公司章程》规定履行职责所需的合理费用，由公司全额承担。

第八条 未在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，可领取董事津贴，不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。董事津贴标准由薪酬与考核委

员会拟定，经董事会审议后提交股东会决定，按月度发放。在公司担任除董事外其他职务的非独立董事，按照其所任职务对应的薪酬标准领取薪酬，不再另行领取董事津贴。

第九条 在公司任职的内部董事、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组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及内部董事、高级管理人员工作业绩完成情况核定。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。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

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）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第四章 董事、高级管理人员薪酬考核及实施程序

第十一条 在公司任职的内部董事、高级管理人员的具体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，其中绩效薪酬的确定应当以经营业绩与绩效评价为重要依据。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。

第十二条 在经营年度结束后，由公司董事会薪酬与考核委员会根据会计师事务所出具的审计报告及公司董事、高管人员的述职，综合财务、人力资源等相关职能部门出具的内部年度考评数据，对公司董事、高管人员进行绩效考核评定。

第十三条 经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会应完成董事、高管人员上一年度的薪酬考核工作，并根据绩效完成情况确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第五章 薪酬的支付

第十四条 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，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。境外国家或地区以当地政策为准。

第十五条 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。

第十六条 公司董事及高级管理人员的基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬根据公司经营情况、考核周期及实际考核结果定期发放。

第十七条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员或其他处罚的；

（二）违反忠实、勤勉义务或失职、渎职以致严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（四）严重违反公司各项规章制度的；

(五) 法律、行政法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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。如董事、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，公司还将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。公司有权从未支付给相关人员的其他薪酬、福利或其他款项中直接抵扣应追回金额。

第六章 其他管理

第十八条 内部董事以及高级管理人员应与公司签订劳动合同。

第十九条 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

第七章 附则

第二十条 本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规及规范性文件的规定和《公司章程》的规定。本制度与法律、行政法规及规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按最新颁布的国家有关法律、行政法规及规范性文件或修改后的《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

上海良信电器股份有限公司 董事会

2026 年 4 月 9 日