

英飞特电子（杭州）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年4月修订）

第一章 总则

第一条 为规范英飞特电子（杭州）股份有限公司（下称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司经营管理水平，保障公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则：薪酬与公司规模、业绩及市场水平相匹配；
- （二）责权利对等原则：薪酬与岗位价值、责任大小挂钩，确保权力与责任对等；
- （三）激励与约束对等原则：薪酬与公司效益、个人绩效考核结果紧密结合，奖罚对等；
- （四）坚持长远利益原则：薪酬制度服务于公司可持续健康发展，兼顾短期激励与长期利益。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，对董事会负责，主要负责制定董事、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政策与方案。

第五条 公司董事及高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定。公司人力资源部门、财务部门等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施

第六条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬，公司股东会负责审议董事的薪酬。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司独立董事实行固定津贴制，按年计算。具体金额结合公司所处行业、实际经营状况及双方意愿，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会审议通过后确定。

第八条 公司外部董事（指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事，下同）不在公司领取薪酬和董事津贴。公司内部董事（指在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事，下同）、高级管理人员，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不领取董事津贴。

第九条 公司内部董事及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（如有）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。

（一）基本薪酬：根据其岗位职责、工作能力和行业薪酬水平等因素确定；

（二）绩效薪酬：以公司年度目标绩效结果为基础，与公司年度经营绩效和个人考核情况相挂钩；

（三）中长期激励收入：根据中长期考核评价结果确定，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划及中长期专项资金等，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十一条 公司可根据同行业市场薪酬水平，公司经营效益状况，公司组织结构调整、职位、职责变化等情况，不定期地调整董事及高级管理人员的薪酬标准，并按照本制度的规定审议通过后实施。

第十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

第十三条 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。

第四章 薪酬发放

第十四条 独立董事津贴按月度发放。

第十五条 内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果发放，且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。

第十六条 公司董事和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、实际绩效计算薪酬、津贴并予以发放。

第五章 薪酬的止付追索

第十七条 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。

第十八条 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。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件以及深圳证券交易所监管规则和《公司章程》的有关规定执行。本制度如与前述法律、法规、规章、规范性文件、监管规则或《公司章程》相抵触的，按前述规定执行。

第二十条 本制度由董事会制定，经股东会审议通过后生效，修改亦同。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。