

浙江豪声电子科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

浙江豪声电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月21日召开第四届董事会第十次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，表决结果为：同意9票；反对0票；弃权0票，该议案尚需提交2025年年度股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

浙江豪声电子科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江豪声电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《浙江豪声电子科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员。高级管理人员指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事和高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现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，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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，具体职责与权限按照《浙江豪声电子科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第五条 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拟定，明确薪酬确定依据和具体构成。公司总经理可以对其他高级管理人员的薪酬政策与方案提出建议和意见，如董事会薪酬与考核委员会不予采纳的，应当说明理由。

董事的薪酬（津贴）方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。在董事会或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。

高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司业绩亏损时，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。

若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应在年度报告中披露具体原因。

第七条 公司人力资源部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员的薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与支付方式

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

(一) 非独立董事和高级管理人员

在公司担任职务的内部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构成，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。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，依据公司职务，按月发放；绩效薪酬与公司年度经营业绩相挂钩；公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。

在公司未同时担任其他职务的非独立董事，如领取董事专职报酬的，报酬标准由股东会审议确定，公司根据股东会审议结果与相关董事签订聘任协议。

(二) 独立董事

公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议确定，公司根据股东会审议结果与独立董事签订聘任协议；独立董事因履职需要产生的合理费用由公司承担。

第九条 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。

第十条 独立董事津贴、非独立董事专职报酬（如有），按月发放。

在公司担任其他具体职务的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬、中长期激励收入按照公司考核后确定的其他方式发放，具体按公司相关管理制度执行。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列事项后将剩余部分发放给个人。公司代扣代缴的事项包括但不限于以下内容：

(一) 个人所得税；

(二) 各类社会保险费用、住房公积金费用等由个人承担的部分；

(三) 国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十二条 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。

第四章 薪酬调整

第十三条 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。

第十四条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）所在地区薪资水平；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）董事和高级管理人员个人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；

（六）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 薪酬的止付追索

第十六条 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。

第十七条 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奖金和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖金和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第十八条 本制度未明确规定的，适用有关法律、行政法规、部门规章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、部门规章、规范性文件及《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》为准。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

浙江豪声电子科技股份有限公司

董事会

2026年4月22日