

广东雅达电子股份有限公司
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

广东雅达电子股份有限公司于 2026 年 4 月 23 日召开第六届董事会第二次会议，审议通过《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：同意 7 票；反对 0 票；弃权 0 票。本议案尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

广东雅达电子股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东雅达电子股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司的经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》等有关法律法规及《广东雅达电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司具体情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会、职工代表大会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 薪酬管理机构

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制定。董事薪酬方案由股东会审议批准，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审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定董事、高级管理人员薪酬政策与方案，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）法律法规、中国证监会规定、北京证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限由《广东雅达电子股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》规范。董事会薪酬与考核委员会对薪酬制度执行情况进行监督。公司人事行政部门及财务部门协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案与考核的具体实施。

第三章 薪酬结构标准与绩效考核

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴按年或逐月支付，由公司统一代扣代缴个人所得税，除此以外不在公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

(二) 非独立董事(不含职工董事)

公司非独立董事薪酬由基本薪酬、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。基本薪酬依据其所处岗位、工作年限和工作职责发放，绩效薪酬依据其年度经营管理业绩予以考核以后发放；公司非独立董事同时兼任公司高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核管理办法执行。公司对非独立董事不再另行发放董事津贴。

(三) 职工董事

公司职工代表董事是公司的员工，按其在公司担任的具体岗位领取岗位薪酬，不再另行领取董事津贴。

(四) 高级管理人员

公司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。基本薪酬依据公司职务发放；绩效薪酬与公司经营业绩相挂钩，经由公司考核后发放。

第九条 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。

第十条 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。

第十一条 如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。

如公司当年度业绩亏损，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 薪酬的发放与止付追索

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除个人所得税、应由其个人承担的社会保险费、公积金等费用，剩余部分发放给个人。

第十三条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。但董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十五条 公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉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。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经董事会批准可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，薪资标准按审议通过后的金额为准。

第十七条 经公司董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准，并应及时修改本制度。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过后生效、施行。

广东雅达电子股份有限公司

董事会

2026年4月24日