

深圳市江波龙电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年修订)

第一章 总则

第一条 为客观反映深圳市江波龙电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员所付出的劳动，在公司决策过程中所承担的责任及体现的价值，激励公司董事、高级管理人员积极参与决策、管理与监督，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》及其它相关法律、法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司的董事、高级管理人员，具体定义以第三条规定为准。

第三条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括内部董事、外部董事及独立董事。本制度所称内部董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工（含公司高级管理人员、职工代表董事）兼任的董事。本制度所称外部董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。本制度所称独立董事，是指公司按照上市规则要求而聘请的，与公司不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、财务负责人及董事会秘书。

第四条 公司应当和董事签订合同，明确公司和董事之间的权利义务、董事的任期、董事违反法律法规和《公司章程》的责任以及公司因故提前解除合同的补偿、董事离职后的义务及追责追偿等内容。

第五条 公司应当和高级管理人员签订聘任合同，明确双方的权利义务关系，高级管理人员违反法律法规和《公司章程》的责任，离职后的义务及追责追偿等内容。

第六条 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。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重的原则，薪酬发放与考核挂钩。

第二章 管理机构

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行薪酬方案制定和考核管理的机构。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）法律法规和《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者未完全采纳的，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。

第三章 薪酬标准及调整

第九条 公司根据董事、高级管理人员的岗位责任，确定不同的薪酬标准：

（一）独立董事：公司独立董事在公司领取津贴，津贴标准由《深圳市江波龙电子股份有限公司独立董事津贴管理办法》规定，津贴数额由公司股东会审议决定。

（二）外部董事：非经董事会薪酬与考核委员会、董事会及股东会批准，否

则不仅因担任公司外部董事之原因而领取薪酬及/或津贴。

(三) 内部董事：公司内部董事同时担任公司高级管理人员的，按本制度规定以高级管理人员身份在公司领取薪酬及津贴。公司内部董事不同时担任高级管理人员的，依据其与公司签署的劳动合同及相关书面约定，按其所在的岗位领取相应薪酬及津贴。

(四) 高级管理人员：公司高级管理人员依据其与公司签署的劳动合同及相关书面约定，按其所在的岗位领取相应薪酬及津贴。

第十条 公司内部董事、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50%。

(一) 基本薪酬是指履行岗位职责获得的基本报酬。基本薪酬由公司结合自身实际，并参照同行业和同等规模企业核定。基本薪酬与公司高级管理人员的工作表现挂钩，但不与公司整体经营成果挂钩；

(二) 绩效薪酬是指完成或实现公司整体经营成果而获得的风险责任报酬。公司高级管理人员，可以享受绩效薪酬，绩效薪酬金额按以下方式确定：

1、全部绩效薪酬总额，应当以公司当年度经营指标的达成情况为基础，按照相应比例提取绩效薪酬。

2、在前项原则下，具体年度的绩效薪酬的总金额、分配比例等要素，由公司总经理提出建议并说明理由后，经公司董事会薪酬与考核委员会审议后报公司董事会批准生效。

(三) 中长期激励收入：是对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。

(四) 公司高级管理人员获得的公司个别项目奖金或者临时性奖金的，应当与本制度所定义的“薪酬”分别、单独计算，互不影响。

第十一条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化，经过董事会薪酬与考核委员会审议后报董事会批准后调整。公司董事、高级管理人员薪酬体系调整依据包括：

(一) 同行业薪酬水平：每年通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进

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,以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据;

(三) 公司盈利状况;

(四) 个人业绩或能力。

第十二条 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。

第四章 薪酬追索扣回

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下,评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第五章 附 则

第十六条 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。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过之日起实施,并自2026年1月1日起生效适用。

深圳市江波龙电子股份有限公司