

江苏鹿得医疗电子股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

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。

为进一步规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，激励和约束董事、高级管理人员勤勉尽责工作，促进公司效益增长和可持续发展。根据法律法规、《公司章程》、《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司经营发展实际情况，公司董事、高级管理人员薪酬方案如下：

一、本方案适用对象及适用期限

适用对象:公司 2026 年度任期内的董事、高级管理人员。

适用期限:2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

二、薪酬标准

(一) 公司董事薪酬

1、非独立董事

(1) 在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（若有）构成，具体如下：

1)基本薪酬:根据其的岗位价值、市场和行业薪酬水平及个人能力等因素确定，不浮动，按月发放。

2)绩效薪酬:分为月度预发绩效薪酬和年度绩效薪酬。月度预发绩效薪酬为按月预发的绩效薪酬；年度绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况扣减已预发月度绩效薪酬后，对差额部分在年度报告披露和绩效评价后予以发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3)中长期激励收入（若有）:公司认为必要时，可以对其实施股权激励并进行

相应的绩效考核，具体方案根据相关法律、法规视公司经营情况另行确定。

4)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%。

5)其董事职务不再另行领取董事津贴。

(2) 不在公司任职的非独立董事

未在公司担任具体职务的非独立董事（即外部董事），公司向其支付固定非独立董事津贴，除此之外不在公司享受其他报酬、社保或福利待遇。外部董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

2、独立董事

独立董事津贴为 5.04 万元/年（税前），按年度发放。独立董事履职发生的合理费用由公司据实报销。

(二) 公司高级管理人员薪酬方案

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（若有）构成，具体如下：

1)基本薪酬:根据高级管理人员的岗位价值、市场和行业薪酬水平及个人能力等因素确定，不浮动，按月发放。

2)绩效薪酬:分为月度预发绩效薪酬和年度绩效薪酬:月度预发绩效薪酬为按月预发的绩效薪酬;年度绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况扣减已预发月度绩效薪酬后,对差额部分在年度报告披露和绩效评价后予以发放,绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3)中长期激励收入（若有）:公司认为必要时,可以对高级管理人员实施股权激励并进行相应的绩效考核,具体方案根据相关法律、法规视公司经营情况另行确定。

4)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%。

三、审议程序

1、2026 年 4 月 27 日,公司第四届董事会薪酬与考核委员会第三次会议审议了《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》,全体董事回避表决,该议案直接提交董事会审议表决;本次会议审议通过了《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》,同意提交董事会审议表决。

2、2026 年 4 月 27 日,公司第四届董事会第十四次会议审议了《关于 2026

年度董事薪酬方案的议案》，鉴于本议案中董事的薪酬与董事利益相关，全体董事回避表决，非关联董事不足三人，该议案直接提交股东会审议；本次会议审议通过了《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》。

四、其他说明

1、公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴，均为税前金额，扣除应由公司代扣代缴的个人所得税以及各类社会保险费用等其他款项后，剩余部分发放给个人。

2、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，按其实际任期计算并予以发放。

3、根据相关法规和《公司章程》等有关规定，上述高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日生效，董事薪酬方案须提交股东会审议。

4、本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本方案如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

江苏鹿得医疗电子股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 28 日