

浙江晨光电缆股份有限公司董事、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

本制度的修订经公司 2026 年 4 月 25 日召开的第七届董事会第八次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

浙江晨光电缆股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江晨光电缆股份有限公司（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，有效激励公司董事、高级管理人员的积极性与创造性，提高公司的经营管理效益，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、法规和规范性文件，以及《浙江晨光电缆股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

第二条 适用本制度的董事是指本制度执行期间公司董事会全部成员。公司董事由非独立董事、独立董事构成。

第三条 适用本制度的高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及公司董事会聘任或确认的其他高级管理人员。

第四条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平公正原则：薪酬水平与公司经营规模、经营业绩及行业地位相适应，兼顾外部市场薪酬水平，体现内外部公平与外部竞争力；

（二）责权利相统一原则：薪酬与岗位价值、职责权限、履职责任及贡献程度相匹配，实现责任、权力与利益有机统一；

（三）战略导向与长远发展原则：薪酬设计与公司长远发展战略、经营目标及可持续健康发展要求相一致，促进公司长期稳定发展；

（四）激励约束并重原则：薪酬发放与绩效考核结果、奖惩机制及公司激励约束机制紧密挂钩，强化正向激励与有效约束。

第二章 薪酬管理

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，负责审查董事、高级管理人员履职情况，组织实施年度考核与日常监督工作。

董事薪酬方案由股东会审议决定，并按规定披露，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在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准、分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司管理运营中心及财务部门负责薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司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50%。

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。

第九条 根据董事、高级管理人员的工作性质及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴数额由公司股东会审

议决定；

（二）非独立董事：在公司担任其他职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务按照公司相关薪酬规定领取薪酬，不再单独领取董事津贴；

（三）高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务、岗位按公司相关薪酬规定领取薪酬，包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等，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%。

第十条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划、激励基金等对董事、高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应岗位职责的履行程度、战略经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》、《公司中长期激励制度》及公司其他制度执行。

第十一条 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。

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时，薪酬与考核委员会、董事会、股东会在审议董事、高级管理人员薪酬各环节，须特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩要求。公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当及时披露未下调薪酬的具体原因。

第四章 绩效考核与评价

第十三条 考核依据董事、高级管理人员的绩效考核与评价，遵循客观、公正、公开的原则，以公司战略目标为导向，以履职评价和财务指标为基础，综合考量其在公司经营管理中的履职效果与贡献。

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会根据本制度要求制定董事、高级管理人员薪酬与考核实施细则，包括但不限于绩效考核标准与指标、绩效考核流程、考核结果应用等细则要求。

第十五条 董事、高级管理人员的考核结果是确定其年度绩效薪酬、中长期激励兑现、薪酬调整及职务聘任的直接依据。考核结果不合格者，将按照本制度第五章及第六章规定执行。

第十六条 董事履职考核管理。董事实施年度考核，每年考核一次。考核内容包括：履职勤勉程度、履职能力、是否受到监管部门处罚、是否损害公司利益、是否投入足够时间履行职责、是否按要求参加证监会、北交所等监管机构组织的

相关培训等方面。独立董事的履职评价额外采取自我评价、相互评价的方式开展，薪酬与考核委员会结合独立董事自我评价、相互评价结果及前述考核内容进行综合评定。

第十七条 董事的履职评价结果划分为“合格”和“不合格”两个等级。如考核过程出现考评意见不一致的情形，以薪酬与考核委员会超半数成员意见为准。董事履职过程中出现下列情形之一的，当年履职评价为“不合格”：

（一）对公司经营情况了解不足，在投资并购、重大合同签署等事项中未开展充分尽职调查和风险评估即作出决策，或对公司经营管理、内部控制等方面存在的重大偏差未能及时识别、也未提出有效改进建议的；

（二）连续两次未能亲自出席董事会或其应当参加的董事会专门委员会会议，且未委托其他董事出席会议的；

（三）泄露公司商业秘密，严重损害公司合法权益的；

（四）在履职过程中获取不正当利益，或利用董事地位谋取私利的；

（五）存在公司或监管机构、司法机关认定的其他严重失职行为的；

（六）严重违反公司内部规章制度的；

（七）法律法规规定的其他违法、违规情形的。薪酬与考核委员会应将履职评价结果通报董事，董事对评价结果有异议的，可向薪酬与考核委员会申请复评。对被评为“不合格”的董事，董事会可提出更换人选意见。

第十八条 薪酬与考核委员会结合绩效目标完成情况、履职表现，对高级管理人员进行年度绩效评价，年度绩效评价应当依据经审计后的财务数据开展。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十九条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，其薪酬发放按照公司薪酬管理制度及相关实施细则执行。

独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

非独立董事、高级管理人员薪酬的基本薪酬与月度绩效薪酬按月发放；年度绩效薪酬在公司年度报告披露及绩效评价完成后发放，绩效评价应以经审计的财务数据为核心依据。中长期激励薪酬按照相应激励方案约定的周期与执行发放。

第二十条 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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员如因违反法律、法规或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务，或者在任职期间未经公司批准擅自离职的，其当期绩效薪酬不予发放。

第二十二条 公司董事、高管领取的薪酬、津贴均为税前收入，按照国家有关法律法规的规定，由公司统一代扣代缴个人所得税。

第二十三条 公司结合行业特点、业务模式等因素，建立董事、高级管理人员绩效薪酬、奖励基金等薪酬递延支付机制，明确递延支付的适用情形、适用对象、递延比例及具体实施安排，相关内容在公司薪酬管理细则中另行规定。

第二十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权减少或不予发放其当期及未支付的津贴、绩效薪酬及中长期激励收入：

（一）违反忠实、勤勉义务，履职消极懈怠，未完成约定绩效目标与工作任务，且违背商业道德及职业操守的；

（二）利用职权收受贿赂、获取其他非法收入或侵占公司财产，损害公司利益的；

（三）擅自披露公司秘密、违反竞业禁止义务或与公司进行不当关联交易的；

（四）因重大过失、失职、渎职等行为，给公司造成重大损失或不良影响的；

（五）违反法律法规、监管规定、公司章程及内部管理制度，情节严重的；

（六）被依法追究刑事责任，或被证券市场禁入、行业禁入的；

（七）其他经董事会或薪酬与考核委员会认定，不宜继续担任相关职务的情形。

第二十五条 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。

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。

第二十六条 董事、高级管理人员出现本制度第二十条所列情形，且情节严重的，公司有权视情节轻重追回已发放的激励收益，并追究其相应赔偿责任，或

公司依据法律法规及《公司章程》规定，启动相应的免职、解聘或退出程序。

第六章 薪酬调整

第二十七条 公司董事、高级管理人员的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。

第二十八条 公司可根据经营效益、市场薪酬水平及发展战略等因素，适时调整董事、高级管理人员薪酬标准。薪酬调整依据主要包括：

- （一）同行业薪酬水平及市场变动情况；
- （二）宏观经济与物价水平变动；
- （三）行业政策、市场环境等发生重大变化；
- （四）公司经营效益与业绩完成情况；
- （五）公司发展战略、组织结构及管理需要调整；
- （六）个人岗位职责、职务变动及履职评价结果。

第七章 附则

第二十九条 本制度未尽事宜或与有关法律、法规、规范性文件等规定不一致的，按有关法律、法规、规范性文件等规定执行。

第三十条 本制度由董事会负责制定、修订和解释，经股东会审议通过之日起生效实施。

浙江晨光电缆股份有限公司

董事会

2026年4月28日