

# 创维数字股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年5月)

# 创维数字股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范创维数字股份有限公司（以下简称“创维数字”或“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营效益与提高上市公司质量，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章以及《公司章程》的有关规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员，包括：

（一）外部非独立董事：指不在公司全职任职，与公司不签订劳动合同，在公司只担任董事职务的非独立董事；

（二）内部非独立董事：指与公司签订劳动合同，在公司全职任职，参与公司核心治理与经营管理的董事或高级管理人员等，同时获聘董事职务的非独立董事；

（三）独立董事：指公司按照《上市公司独立董事管理办法》规定聘请，不在上市公司担任除董事外的其他职务，与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接/间接利害关系、其他影响独立客观判断关系的董事；

（四）职工董事，指由公司职工代表大会等形式民主选举产生，进入公司董事会，代表职工利益、反映职工意见，参与公司重大决策的董事；

（五）高级管理人员，指公司总经理、副总经理、董事会秘书和财务总监，以及《公司章程》规定或董事会聘任的其他高级管理人员（如有）。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬应与公司长远发展及股东利益相结合，保证公司长期稳定及可持续发展，董事、高级管理人员薪酬与公司实现的效益、工作规划及绩效目标达成等紧密结合，遵循以下原则：

（一）公司董事、高级管理人员的薪酬水平应结合公司经营规模、经营业绩合理确定，与所在地域、所属行业同类岗位薪酬水平保持合理均衡，体现公平原

则；

（二）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，并具备一定市场竞争力的原则；

（三）按董事、高级管理人员的岗位确定其薪酬情况，基于担任岗位对公司的价值及贡献，遵循责任、权力、利益相匹配，责权利对等、责权利相统一的原则；

（四）董事、高级管理人员的薪酬与绩效挂钩，同时体现激励与约束并重、奖罚对等的原则；

（五）体现公司长远利益，与公司可持续发展目标相符，短期激励与长期激励相结合的原则。

## 第二章 管理机构及职责

**第四条** 董事薪酬方案由公司股东会决定，高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究和制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案，并就董事、高级管理人员的薪酬方案向董事会提出建议，对董事和高级管理人员的绩效实施评价。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。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会按照《创维数字股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，履行薪酬管理、绩效考核等相关职责，行使对应权限。

## 第三章 薪酬的标准及构成

**第七条** 董事、高级管理人员薪酬类别与发放：

（一）外部非独立董事由公司发放外部非独立董事津贴，津贴标准由董事会制定方案，外部非独立董事的董事津贴标准为 12 万元/年（含税），董事会审议通过后，经股东会审议批准后执行；

（二）独立董事由公司发放独立董事津贴，津贴标准由董事会制定方案，独立董事的董事津贴标准为 18 万元/年（含税），董事会审议通过后，经股东会审

议批准后执行；

（三）内部非独立董事不领取、不发放内部非独立董事的董事津贴。担任高级管理人员按照其所担任的管理岗位职务、分担的责任，基于经考核、评价的绩效领取薪酬。具体由董事会薪酬与考核委员会制定考核后的薪酬方案，经董事会审批后发放；

（四）职工董事不发放职工董事津贴。薪酬按照公司职员薪酬管理制度执行，由公司管理层、董事会薪酬与考核委员会制定考核后的薪酬方案，经董事会审批后发放。

**第八条** 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬标准以公司经营业绩、绩效考核及履职评价等为基础，根据公司经营计划、岗位价值、分管工作的职责和目标等进行综合考核确定。薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、长期激励等组成。年度薪酬中包含基本薪酬、绩效薪酬等，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百分之五十。

（一）基本薪酬：年度基本的薪酬，根据任职岗位、承担的责任和风险、分管范畴等因素，差异化设置岗位系数；

（二）绩效薪酬：根据年度经营业绩、履职结果、合规情况、风险控制、可持续发展等考核指标挂钩的浮动薪酬；

（三）长期激励：约束短期行为，鼓励长期价值创造，基于长期业绩、持续经营、战略落地等考核，公司授予或兑现的中长期利益性激励安排。

**第九条** 本制度中董事、高级管理人员薪酬均为税前工资，公司为董事、高级管理人员代扣代缴由其个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人所得税等费用。

#### 第四章 薪酬的支付与追索

**第十条** 董事、高级管理人员薪酬的支付：

（一）独立董事、外部非独立董事的董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月执行，按月度发放；

(二) 职工董事的薪酬发放按照公司职员薪酬管理制度执行;

(三) 其他在公司领取薪酬的内部非独立董事、高级管理人员其年度薪酬支付采用按月预支、年度考核结算的形式。基本年薪按月进行兑现, 绩效年薪根据公司经营业绩与董事、高级管理人员年度绩效考核结果进行核算与结算; 长期激励在激励的考核周期结束后, 视激励期经营业绩考核完成、相关审计程序履行完毕后, 按规定一次性或分期递延兑现。

公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因岗位发生变动的, 按其职务变动情况及实际任期计算薪酬并予以发放。

**第十一条** 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。

## 第五章 附则

**第十二条** 本制度未尽事宜, 依据国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本制度与国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或《公司章程》的有关规定不一致的, 按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

**第十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十四条** 本制度自公司股东会审议通过之日起施行。