

广东惠威电声科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善广东惠威电声科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性，提高公司的经营管理水平，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》（2026年1月1日起施行）等有关法律、法规规范性文件，以及《广东惠威电声科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事（包括独立董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，收入水平符合公司经营发展规模与业绩的原则，同时与外部区域、行业同等岗位整体薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重、奖罚对等原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 股东会决定有关董事的报酬事项。董事会决定有关高级管理人员的报酬事项和奖惩事项。

公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准后实施。

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案的考核及管理；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况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。

第六条 公司人力资源部、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与管理

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬水平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。

第八条 独立董事实行津贴制度，津贴标准由股东会审议通过。不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬，根据其管理职能及公司绩效完成等情况，按照公司薪酬管理相关规定领取薪酬；在公司担任具体岗位职务的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另行发放董事津贴或薪酬。

第十条 董事、高级管理人员出席、列席公司董事会、股东会等按《公司法》和公司章程相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 在公司经营管理岗位任职的董事、高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成。计算公式为：

年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬

（一）基本薪酬：主要依据职位的价值、责任、个人能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月固定薪资发放。

(二) 绩效薪酬：根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定。考核周期分别月度考核和年度考核，最终根据考核结果计算支付。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。

第十二条 公司根据经营情况，另行制定中长期激励方案，作为董事、高级管理人员薪酬的补充，包括但不限于股权、期权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。

第十三条 薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性，以及参考其他相关企业岗位薪酬水平等制定薪酬方案或计划。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效考核标准、程序及公司薪酬制度，对董事、高级管理人员的履职情况、业绩完成情况、合规性等进行评价。在对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第四章 薪酬发放

第十四条 在公司领取薪酬的董事及高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行，其中部分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。

第十五条 独立董事固定津贴按季度发放一次，即于股东会通过其任职或薪酬决议之日起每季度发放一次。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，将剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十七条 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。如因违反法律法规、规章或严重损害公司利益等原因辞职、被解除职务或者在任期内未经批准擅自离职的，其绩效薪酬不予发放，公司并有权追回已支付部分薪酬。

第四章 薪酬调整

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位职能发生变动的个别调整；

（六）其他公司认为有必要作为薪酬调整依据的事项。

第二十条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 约束机制及薪酬的止付追索

第二十一条 对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，按公司相关规定处置。

第二十二条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，公司不予发放绩效薪酬或固定津贴：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；(三) 因重大决策失误、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) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十四条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成重大损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，公司应根据情形轻重，减少、停止支付未支付的绩效薪酬和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进行全额或部分收回。

本条关于约束与止付追索的规定同样适用于离职的董事和高级管理人员。

第二十五条 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任期激励收入的追索扣回程序。

第七章 附则

第二十六条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十七条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度如与新颁布的相关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及经合法程序修改后的公司章程相冲突时，以新颁布的法律、行政法规、规章、规范性文件以及经合法程序修改后的公司章程相关条款的规定为准。

第二十八条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十九条 本制度由公司董事会负责解释。

二〇二六年四月