

广东日丰电缆股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东日丰电缆股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理与激励约束机制，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则（2026年修订）》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作（2026年修订）》《上市公司独立董事管理办法（2025年修正）》等法律法规、规范性文件及《公司章程》，结合公司实际情况制定本制度。

第二条 适用范围

公司董事：包括独立董事、非独立董事（包括职工董事）；

高级管理人员：包括总经理、副总经理、财务负责人和董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）与绩效挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬考核管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；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。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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批准，并向股东会说明并披露。

第六条 公司人力资源中心、财务中心配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第七条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以自行评价或委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 薪酬结构

第九条 公司实行工资总额决定机制，公司董事、高级管理人员的薪酬以上年度薪酬为参考，结合公司业绩与综合管理情况、同行业薪资水平、经营计划完成情况、个人履职情况和公司未来发展规划等进行综合考核确定。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬结构

（一）独立董事：实行固定津贴制度，按月支付，津贴标准由董事会制定方案，经股东会审议，除此以外不在公司领取其他形式的薪酬。

独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其薪酬在公司年度报告中予以披露。

（二）非独立董事（不包括职工代表董事）及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%。

（三）职工代表董事的绩效薪酬按照其所担任职务对应的公司内部薪酬考核办法执行。

公司董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的考核发放与止付追索

第十一条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及住房公积金等款项。

第十二条 在公司担任职务的非独立董事、高级管理人员薪酬的考核与发放：

（一）基本薪酬：根据所任岗位的价值、责任能力、市场薪资行情等因素确定年度基本薪酬，按月发放；

（二）绩效薪酬：

（1）非独立董事（除职工董事）、高级管理人员的绩效薪酬以公司年度经营目标为核算基础，与年度经营业绩、可持续发展指标挂钩，实行季度预发和年度结算相结合的方式。以经审计的财务数据为依据，公司确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露及年度绩效评价完成后支付。

（2）职工董事的绩效薪酬以其所属部门的实际经营成果、销售指标完成情况，实行月度考核、季度预发和年度结算相结合的方式。以经审计的财务数据为依据，公司确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露及年度绩效评价完成后支付。

（三）中长期激励收入：公司可根据战略发展需要设立中长期激励机制。中长期激励收入与非独立董事、高级管理人员的中长期考核评价结果相挂钩，是对其中长期经营业绩及贡献的奖励。中长期激励形式包括但不限于股权、期权、员工持股计划，以及公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。具体激励方案由公司根据实际情况制定。

第十三条 如公司发生亏损的，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十四条 董事、高级管理人员因任期届满、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。

第十五条 非独立董事、高级管理人员在任职期间发生下列任一情形，公司有权根据情节轻重，减少或不予发放其当期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者部分追回：

- （一）被证券监管机构或证券交易所公开谴责或认定为不适当人选；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失或重大不良影响的；
- （四）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述；
- （五）对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错；
- （六）违反忠实勤勉义务，损害公司利益的；
- （七）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反现行法律法规或公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第十六条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平；
- （二）市场通货膨胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会或股东会审议批准，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、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附 则

第十九条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文

件和《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定与解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

广东日丰电缆股份有限公司

董事会

2026年6月9日