

北京声迅电子股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范北京声迅电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正地评价公司董事、高级管理人员的工作绩效，建立和完善激励与约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件，以及《北京声迅电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员，高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、财务总监、技术总监、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合；
- （二）薪酬与工作绩效及公司效益相挂钩；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合；
- （四）兼顾内部公平性、外部竞争性，并与公司规模相适应。

第二章 薪酬管理机构及其职责

第四条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者独立董事专门会议（代替董事会薪酬与考核委员会）对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司独立董事专门会议负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬确定依据和具体构成、薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议。

公司人力资源部、财务部门负责薪酬相关方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与发放

第六条 公司董事的薪酬构成与发放：

（一）独立董事

独立董事的薪酬实行年度津贴制，按股东会审议通过的薪酬方案，领取独立董事津贴。独立董事的津贴按季度发放。

（二）非独立董事

1、未兼任公司高级管理人员或者其他职务的董事，不领取董事津贴。

2、兼任公司高级管理人员或者其他职务的董事，不领取董事津贴，按照其担任的高级管理人员或者其他岗位的薪酬方案执行。

第七条 公司高级管理人员的薪酬构成与发放：

（一）基本薪酬

基本薪酬是高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬，基本薪酬是根据高级管理人员的岗位责任、价值、能力并结合行业薪资水平等因素决定，基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬

绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，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。绩效薪酬的确定和发放以绩效评价为重要依据，公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第八条 公司董事、高级管理人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司根据经营需要，可以通过股票期权、限制性股票、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。董事、高级管理人员的中长期激励收入是其薪酬的组成部分，中长期激励收入的确定和发放以绩效评价为重要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十一条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬的调整

第十二条 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，以适应公司的进一步发展需要。

第十三条 董事、高级管理人员薪酬调整的依据：

- （一）同行业的薪资水平：每年通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，使薪酬的实际购买力保持在合理水平；
- （三）公司盈利状况：包括盈利能力、资产规模、资产质量等指标；
- （四）组织架构调整；
- （五）岗位调整或者职责变化。

第五章 薪酬追索扣回

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 发生前条规定情形的，公司独立董事专门会议根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主动性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

第六章 附则

第十七条 本制度自公司股东会决议通过之日起执行，修改亦同。

第十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件执行。本制

度如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件相冲突，按国家有关法律法规、规范性文件的规定执行，并及时修订。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

北京声迅电子股份有限公司

2026年4月20日