

# 广州视源电子科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善广州视源电子科技股份有限公司（以下称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，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、法规及《广州视源电子科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）体现责任权利对等的原则。薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及公司激励机制挂钩。

### 第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付与止付追索安排等方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会审议通过，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，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司有关部门协助公司董事会薪酬与考核委员会具体组织实施本制度，并完成相应信息披露工作。

### 第三章 薪酬标准

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度。公司给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴，津贴的标准由股东会审议，并在公司年度报告中进行披露。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。除上述津贴及合理费用之外，独立董事不得从上市公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

在公司任职的非独立董事根据其实际工作岗位及工作内容领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核，不单独发放董事津贴。未在公司内部任职的非独立董事应勤勉尽责履行董事职责，原则上只领取董事固定津贴，因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。

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百分之五十。

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩和个人业绩相挂钩，且一定比例的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。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业

经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划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。由公司根据实际情况制定激励方案。

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 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。公司应当确定董事、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支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、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、年度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》及公司其他制度执行。

#### **第四章 薪酬发放**

第十二条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

第十三条 按照国家有关税法要求，公司代扣代缴董事、高级管理人员薪酬的个人所得税。

第十四条 公司相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬方案的具体实施。

第十五条 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。

#### **第五章 薪酬调整、止付追索**

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及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。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- （一）同行业薪资水平变化；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营效益情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并经董事会备案后，可以临时性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。

第十九条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司有权减少或不予发放其当期及未支付的绩效薪酬/津贴：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （四）薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

第二十条 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。

第二十一条 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。

## 第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致时，以有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

广州视源电子科技股份有限公司

2026年3月24日