

江苏长电科技股份有限公司

董事、高级管理人员2026年度薪酬方案

一、制定依据

根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《江苏长电科技股份有限公司章程》以及《江苏长电科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司实际经营情况，并参照同行业、同规模上市公司董事及高级管理人员薪酬水平，制定本方案。

二、适用对象

本方案适用于公司董事及高级管理人员。

三、适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日。

四、薪酬基本原则

1、责任、权利、义务对等原则：薪酬水平与岗位职责、经营责任、履职风险相匹配。

2、业绩导向与长期价值原则：薪酬与公司年度经营业绩、任期绩效考核结果紧密挂钩，强化中长期绩效导向，实现业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

3、依法合规、审慎稳健原则：严格遵循法律法规、监管规定及公司治理要求，强化风险约束和长期价值创造导向。

五、董事薪酬方案

（一）独立董事

独立董事实行固定津贴制，根据股东会批准的标准领取独立董事津贴，不再领取其他形式薪酬或奖金。

（二）非独立董事

1、在公司担任管理职务的非独立董事

按照其在公司担任的具体管理职务执行相应薪酬制度，不因董事职务另行领取董事薪酬或津贴。其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等组成。

2、未在公司担任具体管理职务的非独立董事

如因履行董事职责需要，公司经股东会审议决定，可根据相关董事履职工作量、委员会任职情况等要素设置合理、必要的董事薪酬或津贴，并与公司规模、经营业绩及市场水平相适应。原则上不在公司领取薪酬或董事津贴。

六、高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励及相关福利保障构成：

1、基本薪酬

基本薪酬根据岗位职责、岗位价值、管理幅度、任职资格、市场对标结果以及公司经营发展需要综合确定，并按月发放。

2、绩效薪酬

绩效薪酬与公司年度经营业绩及个人履职情况相挂钩，根据经审计的财务数据和绩效考核结果核定。

绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬合计收入的比例原则上不低于 60%。

绩效薪酬支付应当遵循“先评价、后支付”原则，在公司年度报告披露及绩效评价完成后，根据绩效考核结果予以核定和发放。

公司建立高级管理人员绩效薪酬递延支付机制。绩效薪酬支付进度与风险防控、重大项目实施情况等相挂钩，递延支付期限一般不少于 3 年。递延期间如发生法律法规、监管规则或公司制度规定的止付、扣减、追索等情形，公司有权相应减少、暂停或停止支付递延部分。

3、中长期激励（含任期激励收入）

公司根据实际经营情况及发展需要，依法合规实施股票期权、限制性股票、员工持股计划、任期激励或其他中长期激励安排。相关方案按照法律法规、监管规定及公司治理程序另行履行决策、审议和信息披露程序。

4、社会保险及福利

公司依法为高级管理人员缴纳社会保险、公积金等福利项目，并按照相关制度报销履职过程中发生的合理费用。

七、考核与约束机制

1、公司对董事、高级管理人员实施年度考核和任期考核，考核结果作为绩效薪酬发放的重要依据。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，

董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降。公司应在董事会审议、股东会说明及信息披露环节专项说明薪酬下降的具体情况以及是否符合业绩联动要求。

2、董事、高级管理人员发生违反国家有关法律法规、监管规定或《公司章程》等情形；对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有个人责任；未履行或者未正确履行职责，给公司造成财产损失或者其他重大不良后果；或者根据党纪政纪处分及责任认定结果应承担相关责任的，公司有权按规定减少、暂停发放未支付的绩效薪酬及中长期激励，并依法依规对已支付的相关收入进行追索。

未按上述原则执行的，公司应在董事会审议、股东会说明及信息披露环节专项说明相关原因及其合理性。

八、止付与追索机制

董事、高级管理人员发生以下情形之一的，公司有权对尚未支付的绩效薪酬及中长期激励采取减少、暂停或停止支付措施，并依法对已支付部分实施追索：

违反国家法律法规及监管规定；

对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规事项负有个人责任；

未履行或未正确履行职责，导致公司发生财产损失或重大不良影响；

受到党纪政纪处分、责任追究或其他认定应予追索的情形；

因财务报告错报重述导致已兑现薪酬基础失实的情形。

是否启动止付、追索程序及具体金额、比例，由董事会薪酬与考核委员会综合考虑公司经济损失、不良影响程度以及相关责任人员补救措施等因素后提出建议，并按公司治理程序审议确定。

九、离任及特殊安排

董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、退休、解聘、岗位调整等原因离任或变更职务的，薪酬按照实际任职时间及实际绩效计算。

离任当年度绩效薪酬及递延支付部分，应在相关审计及考核评价完成后按规定结算，必要时可暂缓支付。

对于高精尖缺科技领军人才或国内外顶尖稀缺技术技能人才，经履行相关决策程序后，可参照市场薪酬水平和岗位特殊性实施“一人一议”协议薪酬安排。

十、审议与授权

本方案中董事薪酬事项经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

高级管理人员薪酬事项经董事会审议批准，并向股东会说明。

董事会薪酬与考核委员会负责组织董事、高级管理人员考核工作，并对薪酬政策、绩效考核、支付安排及止付追索事项提出建议。

十一、其他说明

上述薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税及其他法定费用；

本方案未尽事宜，按照国家法律法规、监管规定、《公司章程》及《董事、高级管理人员薪酬管理制度》执行。

江苏长电科技股份有限公司董事会

2026年8月19日