

深圳市民德电子科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市民德电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《深圳市民德电子科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事和高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及其他董事会任命的高级管理人员。

公司独立董事不在公司领取薪酬或享受福利待遇，公司按照《公司独立董事工作制度》的规定向独立董事发放津贴。

第三条 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平与公司规模和业绩相匹配，与市场同等职位收入水平相符；

（二）责、权、利统一原则，公司内部各岗位的薪酬应与该岗位对公司的价值高低、履行责任义务大小相匹配；

（三）短期与长期激励相结合的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束相结合的原则，体现薪酬发放与考核、奖惩和激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，负责制订公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制订、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策和方案。公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

公司人力资源部门、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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬标准

第六条 在公司任职的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再领取董事津贴。公司董事、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：系满足其基本生活所需及职务工作保障，基本薪酬的设计及标准确定主要考虑到岗位的价值。

（二）绩效薪酬：根据高级管理人员年度绩效考核完成情况给予年度绩效奖励，与公司年度经营绩效相挂钩。

（三）中长期激励包括年金、岗位分红、股权激励等。董事、高级管理人员享受的符合国家规定的企业年金一并纳入薪酬体系统筹管理。薪酬与考核委员会根据年度经营指标、绩效考核情况拟定股权激励计划等中长期激励，董事的中长期激励由股东会审议批准，高级管理人员的中长期激励由董事会审议批准。

第七条 董事、高级管理人员的基本薪酬和绩效薪酬按高级管理人员的职责分工、各岗位人员承担责任不同，按市场化、专业化的原则制定方案。

第八条 公司董事、高级管理人员的绩效年薪与公司利润完成率及目标责任制考核结果挂钩。公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第九条 独立董事津贴数额由公司股东会审议决定。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会、审计委员会及股东会等）所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的支付

第十条 公司董事、高级管理人员月薪的发放按照公司工资制度执行。独立董事津贴于股东会审议通过后按月发放。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，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）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定应由个人承担的其他款项。

第十一条 公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、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；
- 3、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。

第十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职务变化；

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

第十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并报公司董事会备案后，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调整。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，或与不时颁布的法律、行政法规、其他规范性文件以及公司章程的规定相冲突的，以法律、行政法规、其他规范性文件以及公司章程的规定为准。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释，自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

深圳市民德电子科技股份有限公司董事会

2025 年 8 月