

上海移为通信技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一条 为进一步完善上海移为通信技术股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规、规范性文件以及《上海移为通信技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员，包括：公司董事、经理、副经理、财务负责人、董事会秘书等。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）薪酬水平与公司规模、业绩相符，同时与市场同等职位收入水平相比有竞争力；

（二）责、权、利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）短期与长期激励相结合，与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第四条 公司董事的薪酬标准如下：

（一）担任公司高级管理人员的非独立董事，根据其在公司的具体任职岗位领取薪酬；其余非独立董事根据其在公司及控股子公司所属的岗位、担任的具体职务，按公司及控股子公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬。不再另行领取上市公司董事津贴。

（二）独立董事薪酬按中国证监会等监管机构的要求，实行独立董事津贴制，具体标准以公司股东会决议为准。

第五条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖金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。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。

第六条 公司独立董事的津贴按月度发放。参与公司经营管理以及在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员的薪酬或津贴发放时间、方式根据公司内部薪酬管理制度执行。

第七条 经公司薪酬与考核委员会批准，可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、高级管理人员的具体职务薪酬的补充。

第八条 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。

第九条 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。

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。

第十条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责研究董事和高级管理人员的考核标准，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；制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；董事会授权的其他事宜。

第十一条 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬政策或方案，须报经董事会同意，并提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬政策或方案须报董事会批准。董事会有权否决损害公司股东利益的薪酬政策或方案。

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。

第十二条 公司董事、高级管理人员如在任职期间违反《公司章程》规定的忠实义务或勤勉义务以及公司内部管理制度规定的其他义务的，董事会将依据法律、行政法规、《公司章程》、内部管理制度的规定，分别做出扣减薪酬或津贴、解除职务等处罚。解除董事职务应报股东会批准。

第十三条 公司财务部、人力资源部等相关职能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。

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬和津贴均包含个人所得税，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦相同。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

上海移为通信技术股份有限公司

二〇二六年四月