

维峰电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 维峰电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步规范公司董事与高级管理人员的薪酬、津贴管理，建立健全符合现代企业制度要求的激励与约束机制，保证公司董事、高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，提高公司的经营管理效益，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《维峰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，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事，包括董事长、非独立董事、职工董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

除非另有说明，本制度所称“董事”不包括公司的独立董事，公司独立董事按照公司股东会决议的规定向公司领取独立董事津贴。

第三条 公司董事在本公司兼任高级管理人员职务的，应根据其兼任的高级管理人员职务领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得因其同时担任董事及高级管理人员职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司高级管理人员在本公司兼任其他职务的，应根据其担任的本公司高级管理人员职务及兼任职务的职责领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得因其同时担任高级管理人员职务及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

第二章 薪酬管理

第一节 薪酬管理的基本原则

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬是指董事、高级管理人员为公司工作而获得的个人固定基本薪酬和因为公司所做贡献而获得的浮动绩效薪酬，其分配

主要遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、工作的复杂程度、履行责任义务大小、精力的付出相符，目的是让特殊人力资本的价值在分配中体现；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司可持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩、与激励机制挂钩；

（五）严格遵守国家法律法规和国家有关薪酬制度的政策规定，董事、高级管理人员薪酬收入必须做到规范、公开、透明。

第五条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二节 薪酬管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。公司人力资源部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事和高级管理人员薪酬方案的制订与实施。

第七条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施。

第八条 工资总额决定机制

（一）工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。公司以上一年度工资总额为基数，根据公司经济效益和经济目标，结合提高劳动生产率和人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

（二）公司董事和高级管理人员薪酬总额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。

(三) 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

第三节 薪酬的构成和确定

第九条 公司董事薪酬由固定基本薪酬、浮动绩效薪酬两部分构成。其中浮动绩效薪酬占比不低于固定基本薪酬与浮动绩效薪酬总额的百分之五十,每年由董事会薪酬与考核委员会拟订方案,经董事会审议、报股东会审议通过后执行。

(一) 固定基本薪酬,根据工作岗位及工作性质的不同,按照月度平均发放。

(二) 浮动绩效薪酬由绩效工资与任期激励构成。绩效工资按月度及年度由人力资源部根据公司经营目标达成情况及个人绩效方案考核情况评定后提出建议,月度考核按月发放,年度绩效工资及任期激励经董事会薪酬与考核委员会审议通过后在考核年度年报披露后统一发放。

第十条 高级管理人员的薪酬由固定基本薪酬、浮动绩效薪酬两部分构成。其中浮动绩效薪酬占比不低于固定基本薪酬与浮动绩效薪酬总额的百分之五十,每年由董事会薪酬与考核委员会拟订方案,报董事会审议通过后执行。

(一) 固定基本薪酬,根据工作岗位及工作性质的不同,按照月度平均发放。

(二) 浮动绩效薪酬由绩效工资与任期激励构成。绩效工资按月度及年度由人力资源部根据公司经营目标达成情况及个人绩效方案考核情况评定后提出建议,月度考核按月发放,年度绩效工资及任期激励经董事会薪酬与考核委员会审议通过后在考核年度年报披露后统一发放。

第三节 薪酬的发放

第十一条 公司董事、高级管理人员的固定基本薪酬按其在公司担任的工作职务,参考同行业、同地区薪酬标准,且综合考虑其岗位职责、工作经验、从业年限、个人贡献等因素确定,并依据公司相关薪酬管理制度按月发放。固定基本薪酬由公司通过银行转账形式发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的浮动绩效薪酬包括月度、年度绩效薪酬及年度任期激励薪酬。浮动绩效薪酬以公司年度经营目标为考核基础,并根据月度、年度实际实现效益情况以及个人工作业绩完成情况核定。其中,月度绩效薪酬根据月度考核结果随月度固定基本薪酬发放,年度绩效薪酬及任期激励根据

年度考核结果在年度报告披露后发放。浮动绩效薪酬由公司通过银行转账或公司决定的其他方式发放。

第十三条 下列税费按照国家有关规定由公司代扣代缴，董事和高级管理人员的税费从公司领取的薪酬中扣除：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放浮动绩效薪酬：

- （一）严重损害公司利益的；
- （二）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认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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。

第十六条 公司董事、高级管理人员出席公司股东会、董事会、培训及参加公司项目考察活动等按《公司法》和《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十七条 公司董事、高级管理人员享受年休假、培训、旅游等公司相关福利，按照公司福利管理制度执行。

第三章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规章、规范性文件、《公司章程》及公司内部有关规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本规则自股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

维峰电子股份有限公司

2026年4月24日