

证券代码：920856

证券简称：浩淼科技

公告编号：2026-030

## 明光浩淼安防科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

明光浩淼安防科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月18日召开第四届董事会薪酬与考核委员会2026年第一次会议，审议通过《关于董事、高级管理人员薪酬管理制度的议案》，表决结果为：同意3票，反对0票，弃权0票。

公司于2026年4月21日召开第四届董事会第二十二次会议，审议通过《关于董事、高级管理人员薪酬管理制度的议案》，表决结果为：同意9票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善明光浩淼安防科技股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员的薪酬管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）等有关法律、法规、规章、规范性文件及《明光浩淼安防科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定《明光浩淼安防科技股份有限公司董事、高级管理人

员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

**第二条** 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

## 第二章 董事、高级管理人员工资总额决定机制

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况，进行综合考核并确定。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

**第五条** 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。

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。

## 第三章 薪酬结构与薪酬标准

**第六条** 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，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

**第七条** 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

### （一）董事

1、**独立董事**：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2、**未兼任高级管理人员且非职工代表的非独立董事**：担任审计委员会成员的，参照公司相应岗位的高管薪酬标准领取薪酬。担任董事会其他专业委员会成员的，采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过。未担任董事会专业委员会成员但在公司任职的，按照其实际工作岗位，依照公司员工薪酬管理制度确定其

薪酬。未在公司负责具体管理工作的，不领取薪酬。

3、兼任高级管理人员的非独立董事：在公司担任其他职务的非独立董事，其薪酬构成与绩效考核按照所担任的高级管理人员职务决定其薪酬。

4、职工代表董事：按照其实际工作岗位，依照公司员工薪酬管理制度确定其薪酬。

## （二）高级管理人员

实行年薪制，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、年终超额利润分享和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

其基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。

绩效工资以公司年度经营目标为考核基础，根据公司年度经营效益达成情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

年终超额利润分享依据公司年度经营利润提取，在公司年度关键业绩指标满足公司冲刺目标时实施。超额利润分享以年度实际利润完成值为提取条件，设置不同的提取区间和提取比例进行阶段制提取，不设置提取封顶值，利润完成值越多提取的奖金包越大，鼓励实现高利润、获取高回报。

中长期激励收入由公司根据实际需要，履行相应程序后确定是否发放。

**第八条** 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股计划等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

## 第四章 绩效考核

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，公司董事、高级管理人员薪酬方案应明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事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，并予以充分披露。

**第十二条** 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。

公司董事、高级管理人员绩效薪酬的5%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确定。

**第十三条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大超过50%，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。

**第十四条** 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第十五条** 公司当年度发生亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

会计师事务所对公司实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

## 第五章 薪酬发放与调整

**第十六条** 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

**第十七条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

**第十八条** 董事、高级管理人员的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。其薪酬调整依据如下：

- （一）同行业薪酬增幅水平；
- （二）公司盈利状况；
- （三）公司组织结构调整；
- （四）岗位发生变动的个别调整。

调整董事薪酬标准的，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准的，经总经办提议后报董事会薪酬与考核委员会审议，董事会批准，薪资标准以审议通过后的金额为准。

**第十九条** 经公司总经理办公会审议，董事会薪酬与考核委员会审核，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬补充。

**第二十条** 与公司建立劳动关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

## 第六章 止付追索

**第二十一条** 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上市公司造成损失，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。

**第二十二条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效工资：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

## 第七章 附则

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十四条** 本制度由董事会负责解释。

**第二十五条** 本制度经股东会审议通过后生效实施。

明光浩淼安防科技股份有限公司

董事会

2026年4月23日