

深圳市得润电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为适应深圳市得润电子股份有限公司（以下简称“公司”）可持续发展需要，建立健全公司董事、高级管理人员的激励和约束机制，激发董事、高级管理人员提升公司价值的积极性和创造性，确保公司战略目标和经营计划的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、部门规章、其他规范性文件和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体如下：

- （一）董事，包括非独立董事（包含职工董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员，是指公司总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 本薪酬管理制度确定遵循以下原则：

- （一）合规性原则：严格遵守国家法律法规及证券监管规定，符合《公司章程》要求。
- （二）业绩导向原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职绩效紧密挂钩，实现激励与贡献相匹配。
- （三）市场匹配原则：参考行业、地区及规模可比上市公司的薪酬水平，确保薪酬体系具备市场竞争力。
- （四）可持续发展原则：薪酬制定兼顾公司短期经营目标与长期战略发展，平衡股东、公司与董事、高管人员利益，避免短期行为。
- （五）激励与约束并重原则：薪酬与考核、奖惩相结合，与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定及审查董事、高级管理人员的薪酬政策、方案与考核标准，并进行考核；负责评估是否需要针对董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 董事会薪酬与考核委员会下设工作办公室，在董事会薪酬与考核委员会指导下，具体开展薪酬的评定、考核、调整等薪酬管理工作。

第三章 薪酬构成和发放

第七条 独立董事及不在公司担任具体职务的非独立董事实行固定津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，津贴标准由董事会提出议案，股东会审议通过后按月发放。

第八条 公司非独立董事在公司担任具体职务的，按照其所任工作岗位及工作职责领取薪酬，不另行领取董事薪酬。

第九条 在公司担任具体职务的非独立董事及高级管理人员，按照其在公司所担任职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，以及绩效考核情况确定薪酬。薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成：

（一）基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。如果兼任两个或以上高级管理职务，则按较高标准确定；

（二）绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司经营管理目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放；

（三）中长期激励收入：根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、专项奖励等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律法规等另行制定及实施。

第十条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬均为税前薪酬，公司按照国家和公司的有关规定扣除税款、社会保险及公积金等费用后，剩余部分发放给个人。

第十一条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬、中长期激励收入依据经审计的年度财务数据、在年度报告披露和绩效评价后支付。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 50%。

第十二条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十三条 公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损规模扩大，若在公司担任具体职务的非独立董事、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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第四章 薪酬调整与止付追索

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，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。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。

第十六条 根据经营环境及外部条件的变化，可以对薪酬标准进行调整。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

(二) 外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第十七条 发生下列任一情形，董事会薪酬与考核委员会应当根据情节轻重评估应当针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索；董事会应当扣减或停止支付董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入，并全额或部分追回已发放的绩效薪酬或中长期激励收入：

(一) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

(二) 董事、高级管理人员违反忠实勤勉义务给公司造成损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的；

(三) 公司董事会认定严重违法、违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度及其他有关规定的情形，并给公司造成经济利益损失的。

第五章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规及其他规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度如与日后颁布的有关法律法规、规范性文件的规定相抵触的，按有关法律法规、规范性文件的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。原《公司高级管理人员薪酬考核制度》同时废止。