

深圳科瑞技术股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳科瑞技术股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年6月4日召开了第五届董事会第四次会议，审议通过了《公司2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》；因全体董事对《公司2026年度董事薪酬方案的议案》回避表决，该议案将提交公司2026年第一次临时股东会审议。现将有关情况公告如下：

公司依据《上市公司治理准则》《公司章程》和公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司经营发展等实际情况，并参照行业、地区薪酬水平，拟定了公司2026年度董事、高级管理人员薪酬方案。方案已提交公司第五届董事会薪酬与考核委员会第二次会议审议，程序合法有效。具体如下：

一、董事薪酬方案

1、独立董事

独立董事津贴为12万元/年，按季度发放。

2、非独立董事

在公司担任除董事职务以外的其他职务的董事（包括职工代表董事），按照公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定，依据其在公司所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬。

不在公司担任除董事外其他职务的非独立董事津贴为10万元/年，按季度发放。

二、高级管理人员薪酬方案

1、高级管理人员：总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及经董事会聘任的其他高级管理人员。

2、高级管理人员的薪酬标准：

公司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之和的百分之五十。

(1) 基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等因素确定，按月发放；

(2) 绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，与公司可持续发展相挂钩，根据年终考核结果确定发放金额，在符合法律法规规定的期间支付；

(3) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果挂钩，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，具体方案由公司根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

3、高级管理人员的薪酬发放：基本薪酬或津贴按月发放；绩效薪酬、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。

三、董事、高级管理人员薪酬和津贴金额均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

四、适用期限

高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过后执行；董事薪酬方案全体董事回避表决，尚需提交公司2026年第一次临时股东会审议通过后执行；董事、高级管理人员薪酬方案期限为一年，即2026年度。

五、其他

董事及高级管理人员薪酬方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等内部制度规定执行。本方案如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等内部制度相抵触时，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件的规定执行。

六、备查文件

- 1、公司第五届董事会第四次会议决议。

特此公告。

深圳科瑞技术股份有限公司

董 事 会

2026年6月5日