

深圳科瑞技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 为了进一步完善深圳科瑞技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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，有效调动公司董事及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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《深圳科瑞技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）董事包括非独立董事（包括内部董事、外部董事）、独立董事、职工代表董事；

（二）高级管理人员包括总经理、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。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公开、公正、透明原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬或津贴，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责监督公司薪酬制度执行情况。

公司董事薪酬方案经董事会审议通过后，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。

公司高级管理人员薪酬方案由董事会审批，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司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。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。

第七条 会计师事务所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。公司人力资源部门、财务部门配合董事会、股东会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第八条 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，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬之和的百分之五十。

第九条 公司董事和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。

第十条 公司董事薪酬或津贴：

（一）独立董事：仅在公司领取独立董事津贴，津贴的标准按照股东会审议通过的津贴标准执行。

（二）非独立董事：在公司任职的，根据其在公司所担任的具体职务、岗位，按公司薪酬与绩效管理相关制度领取薪酬及津贴；不在公司担任除董事外其他职务的，根据股东会审议通过的津贴标准领取董事津贴。

第十一条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、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。

(一) 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；

(二) 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；

(三) 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。

第十二条 公司董事和高级管理人员的薪酬标准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。公司可根据经营情况、市场薪酬水平变动情况等，不定期地调整薪酬标准。

第十三条 公司将结合行业水平、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。

第四章 薪酬发放

第十四条 独立董事：津贴按季度发放。

第十五条 不在公司担任除董事外其他职务的非独立董事：津贴按季度发放。

第十六条 在公司任职的董事、公司高级管理人员的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。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (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，按其实际任职时间和履职考核情况计算薪酬及津贴并予以发放。

第十九条 董事出席公司董事会及董事会下设专门委员会、董事出席股东会

会议的差旅费以及按《公司章程》和公司相关工作制度行使职权所需的合理费用，均由公司据实报销。

第二十条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第二十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司进一步发展需要。人力资源部门会同董事会及下设薪酬与考核委员会可根据本制度适时调整公司薪酬体系。

第二十二条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）所在地区、同行业薪酬增幅水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司实际经营状况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位调整或职责变化。

第二十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降；如未相应下降的，公司应当披露原因。

第二十四条 如公司亏损的，公司应当在董事、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。

第六章 约束机制及薪酬的止付追索

第二十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。

公司董事和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。

第二十六条 薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第七章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释及修订。

第二十九条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

深圳科瑞技术股份有限公司

2026年6月