

# 苏州瑞玛精密工业集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善苏州瑞玛精密工业集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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》等法律、法规和规范性文件以及《苏州瑞玛精密工业集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象具体包括以下人员：

- （一）公司董事会的全体成员，包括独立董事和非独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及由董事会聘任的其他高级管理人员。

### 第二章 薪酬管理原则

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现薪酬水平符合公司规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符，短期激励与长期激励相结合，防止短期行为，促进公司可持续发展；
- （三）权责利对等原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

### 第三章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，对董事会负责，主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事和高级管理人员的薪酬计划，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。

公司亏损时应当在董事、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。

**第六条** 公司人力资源中心为董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责测算与制定董事和高级管理人员薪酬方案，制定与不断完善董事和高级管理人员薪酬与考核制度、实施细则以及薪酬日常发放管理工作。

**第七条** 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。

#### 第四章 薪酬的结构与标准

**第八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事：公司独立董事薪酬实施独立董事津贴制，津贴标准由股东会审议批准。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益；

（二）非独立董事：在公司任职的非独立董事指与公司签订聘任合同、担任公司某一业务主管并负责管理有关事务的董事以及兼任公司总经理或其他高级管理人员的董事，其薪酬标准和绩效考核依据专职岗位薪酬标准或高级管理人员薪酬标准执行；在公司担任其他职务的非独立董事不因其担任董事职位额外领取薪酬或津贴；未在公司担任其他职务的非独立董事实行年度非独立董事津贴制，津贴标准由股东会审议批准；

（三）职工代表董事：公司职工代表董事由职工代表大会选举产生，其薪酬标准和绩效考核依据专职岗位薪酬标准或高级管理人员薪酬标准执行，不再另行领取董事津贴；

（四）高级管理人员：公司高级管理人员按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬。

董事和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，计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入等，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百分之五十。

基本薪酬：主要依据岗位、行政职务、实际工作中的履职能力和市场薪资行情等因素确定；

绩效薪酬：根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定，考核周期为年度考核。

公司董事会薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

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。

**第九条** 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未相应下降的，应当披露原因。

**第十条** 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。

公司应当确定董事、高级管理人员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。

**第十一条** 本制度所涉及的董事、高级管理人员的年度报酬情况，应根据中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所的相关要求在年度报告中予以披露。

### 第五章 薪酬的发放与管理

**第十二条** 公司独立董事的津贴按月度以银行转账方式发放。

**第十三条** 公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司相关工资制度执行。

**第十四条** 公司发放的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的相关规定，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）个人所得税；
- （二）应由个人承担部分的各类社会保险费用；
- （三）法律、法规、规范性文件规定或双方约定应由个人承担的部分。

**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津贴或薪酬并予以发放。

**第十六条** 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放薪酬，或进行薪酬扣减，已发放的公司有权追索：

- （一）被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、辞职给公司造成不良影响，或被公司解除职务的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

公司可以根据实际情况针对董事和高级管理人员的绩效薪酬采取递延支付机制。

**第十七条** 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。

**第十八条** 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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

## 第六章 附则

**第十九条** 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

**第二十条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》最新规定执行，并立即修订，报董事会审议通过。

**第二十一条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，自 2026 年 1 月 1 日起追溯执行。解释权归属公司董事会，本制度的修改由股东会批准。

苏州瑞玛精密工业集团股份有限公司董事会

2026 年 4 月