

深圳市智动力精密技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市智动力精密技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律法规、规范性文件以及《深圳市智动力精密技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司非独立董事（含职工代表董事）、独立董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员（以下简称“高级管理人员”）。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力。
- （二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。
- （三）与公司效益及工作目标挂钩原则。
- （四）短期与中长期激励相结合的原则。
- （五）公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 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。在董事会或者薪酬与考核委员会对高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，兼任高级管理人员的董事应当回避。

第六条 公司人事部门、财务部门配合股东会、董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 董事薪酬

(一) 在公司任职的董事，根据其在公司所担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再单独领取董事津贴；不在公司担任职务的董事不领取薪酬。

(二) 独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴的标准为税前五万元人民币/年。

第八条 高级管理人员薪酬

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

在公司任职的非独立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。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，年度绩效薪酬及中长期激励收入以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础。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。

第九条 如公司亏损的，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。

第四章 薪酬发放

第十条 独立董事的津贴按季度发放。

第十一条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定，其中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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，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。

第十三条 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薪酬并予以发放。

第十四条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效奖励或津贴：

- （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）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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。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。

第五章 薪酬的调整

第十六条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司经营状况；

(四) 组织结构调整、职位、职责变化。

第十八条 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。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按照国家法律法规和《公司章程》等其他相关规定执行；如遇国家相关法律法规及《公司章程》等规定调整或修订，从其规定执行。

第二十条 本制度由董事会负责解释，股东会审议。

第二十一条 本制度自 2026 年 1 月 1 日起生效，修订时应当经股东会审议通过生效。

深圳市智动力精密技术股份有限公司

董 事 会

2026年4月29日