

深圳市强瑞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 为进一步规范深圳市强瑞精密技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司的经营管理效益，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件和《深圳市强瑞精密技术股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，并结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司章程规定的董事及高级管理人员。本制度所称“董事”是指本制度执行期间公司董事会的全部成员，包括独立董事及非独立董事（含内、外部董事）。

第三条 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。公司董事及高级管理人员薪酬管理应遵循以下原则：

- （一）公平原则：薪酬与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：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：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：薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第四条 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、高级管理人员的薪酬。

第二章 薪酬管理机构

第五条 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。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 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、薪酬结构、绩效考核体系、决策程序、薪酬发放、递延支付及止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬构成、标准以及调整事项；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）董事、高级管理人员薪酬的发放、止付及追回事项；

（五）法律法规、深圳证券交易所相关规定和公司章程规定的其他事项。

第七条 公司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。

第八条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

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。

第九条 公司董事会办公室、人力资源部、财务部等相关职能部门协助董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并负责本制度的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第十条 公司独立董事、外部董事津贴

（一）独立董事和外部董事（指未与公司签订劳动合同，且不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）在公司领取固定董事津贴。津贴具体标准参照同类上市公司标准确定，经董事会讨论通过后，提交股东会审议决定。

(二) 独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十一条 公司内部董事和高级管理人员薪酬

内部董事指在公司（含控股子公司，下同）担任除董事外的其他职务或与公司签订劳动合同的非独立董事；高级管理人员指公司章程中所载明的公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、技术总监。

内部董事和高级管理人员根据其在公司担任的实际岗位职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核领取薪酬。公司内部董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

(一) 基本薪酬：根据其在公司或子公司实际担任工作岗位的主要范围、具体职责和重要性，结合行业薪酬水平、公司经营规模确定，按月发放。

(二) 绩效薪酬：基于董事、高级管理人员绩效的可变薪酬，与公司绩效及董事、高级管理人员个人绩效目标的完成情况挂钩。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。

(三) 中长期激励收入：公司可根据实际经营情况与市场变化制定实施股权激励计划、员工持股计划等中长期激励方案。具体依照相关法律法规、规范性文件、公司章程以及经公司股东会批准实施的股权激励计划、员工持股计划等另行确定并执行。

第十二条 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。

第四章 薪酬发放

第十三条 独立董事和外部董事（如适用）津贴按月发放。

第十四条 公司内部董事和高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据各考核周期内的考核评价结果发放。

公司应当确定内部董事、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。

第十五条 董事、高级管理人员因任期届满、改选、任期内辞职等原因离任

的，薪酬或津贴按其实际任期计算并予以发放。

第十六条 公司内部董事和高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、个人应承担的社会保险及住房公积金等款项后，向个人发放剩余部分。

第五章 止付与追索

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间内发生下列任一情形，公司董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减、不予发放特定董事、高级管理人员当年绩效薪酬或津贴；或追回已发放的部分或全部绩效薪酬或津贴：

- （一）因个人过错原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （二）因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （三）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （四）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；
- （五）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （六）公司董事会认定严重违反法律法规或公司有关规定的其他情形。

第十八条 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。

公司内部董事、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、停止支付尚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。

本条关于约束与止付追索的规定同样适用于离职的董事和高级管理人员。

第六章 薪酬调整

第十九条 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。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）岗位价值、绩效表现；
- （五）公司发展战略或组织结构调整；
- （六）岗位发生变动的个别调整。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并报董事会备案后，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为内部董事和高级管理人员薪酬的补充。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照国家相关法律法规、规范性文件和公司章程的规定执行。本制度的规定与相关法律法规、规范性文件和公司章程的规定不一致的，以相关法律法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定和修订，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

深圳市强瑞精密技术股份有限公司

2026年5月