

# 深圳市长盈精密技术股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳市长盈精密技术股份有限公司(以下简称“公司”)的董事和高级管理人员的薪酬管理体系,建立科学有效的激励和约束机制,有效调动董事和高级管理人员的积极性,促进公司持续健康发展,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《公司章程》的有关规定,结合公司实际,制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为:《公司章程》规定的公司董事和高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一)体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时与外部薪酬水平相符;
- (二)体现责权利对等的原则,薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符;
- (三)体现公司长远利益的原则,与公司持续健康发展的目标相符;
- (四)体现激励与约束并重、奖罚对等的原则,薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是确定公司高级管理人员薪酬方案、负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《公司章程》相关规定。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在股东的授权下负责对董事和高级管理人员进行考核;负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序;负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第六条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬及津贴的标准及发放

**第七条** 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总额的百分之五十。

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。

**第八条** 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。

亏损上市公司应当在董事、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。

会计师事务所在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。

### **第九条 董事的薪酬**

(一)对于劳动关系不在公司，且仅担任公司独立董事、非独立董事等职务，无其他实际职务的，津贴标准由股东会审议通过后按约定发放。

(二)兼任公司高级管理人员或其他行政职务的非独立董事，根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并依据公司相关制度进行考核。

(三)股东单位派出董事在股东单位领取薪酬，不在本公司领取薪酬。

### **第十条 公司高级管理人员的薪酬组成包括：**

(一)基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬。基本薪酬按月发放。

(二)绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚，与公司月度、年度经营计划完成情况相挂钩，月度绩效根据月度计划完成情况按月发放；年度绩效在完成年度审计后，根据公司董事会薪酬与考核委员会考核结果发放。

(三)中长期激励：根据经营情况和市场变化，针对高级管理团队采取股票期权、员工持股计划等中长期激励措施，具体激励方案由公司根据实际情况制定。

(四)社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤生育保险、失业保险和住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其它公司福利办

法，津贴根据公司的制度按时发放。

（五）在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大经济效益的，且高级管理人员在其中发挥主要作用及做出贡献的，经薪酬与考核委员会审核，并经董事会批准，高级管理人员的绩效薪酬考核系数可以适当提高。

**第十一条** 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。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，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，按其实际任期计算并予以发放。

**第十四条** 公司董事及高级管理人员如在任职期间违反我国法律、法规、《公司章程》等规定或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其津贴或绩效薪酬及奖励。

#### 第四章 薪酬调整

**第十五条** 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，以适应公司发展需要。人力资源部及薪酬与考核委员会根据本制度适时调整公司薪酬体系。

**第十六条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司经营状况；

(五) 组织架构调整、职位、职责的调整。

**第十七条** 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。

## **第五章 薪酬追索扣回**

**第十八条** 公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回机制，并向董事会提出建议。

**第十九条** 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（如有）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（如有），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。

**第二十条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

## **第六章 附则**

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的相关规定执行。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修订时亦同。

**第二十三条** 本方案由董事会负责解释。