

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



Fortior Technology (Shenzhen) Co., Ltd.

峰昭科技(深圳)股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1304)

海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條而作出。

茲載列峰昭科技(深圳)股份有限公司(「本公司」)於上海證券交易所網站(www.sse.com.cn)所刊發的公告，僅供參考。

承董事會命

峰昭科技(深圳)股份有限公司

董事長

畢磊

香港，2025年8月19日

於本公告日期，本公司董事為：(i)執行董事畢磊先生及畢超博士，及(ii)獨立非執行董事林明耀博士、牛雙霞博士及陳井陽先生。

峰昭科技（深圳）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 为规范峰昭科技（深圳）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、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规及《峰昭科技（深圳）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事会的全体成员；
- （二）公司所有高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及董事会决议确认为高级管理人员的其他人员）

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公开、公平、公正的原则；
- （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）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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政策与方案，具体职责见《峰昭科技（深圳）股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第五条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；

高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第六条 公司人力行政中心为薪酬与考核委员会提供专业支持，负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，并向薪酬与考核委员会反馈考核制度执行情况。

第三章 薪酬标准

第七条 在公司担任具体职务的非独立董事按其岗位、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，不在公司任职的非独立董事，不领取薪酬和董事津贴；未在公司担任除董事外的其他职务的董事采取固定董事津贴，若董事所在工作单位有特殊规定不允许收取报酬的，尊重其规定执行。

第八条 独立董事在公司领取津贴，津贴标准经股东会审议通过后按半年度或年度发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第十条 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。

高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，计算公式为：年度薪酬＝基本薪酬＋绩效薪酬。

（一）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；

（二）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。

第四章 薪酬的发放

第十一条 基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬在会计年度结束后结合年度

考核情况发放。

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、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- （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）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

第十五条 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- （三）公司业绩情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《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、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十条 本制度由董事会负责解释。

峰昭科技（深圳）股份有限公司

2025 年 8 月