

成都天箭科技股份有限公司 2026 年董事及高级管理人员薪酬方案

为进一步规范公司董事的绩效考核和薪酬管理，激励和约束董事及高级管理人员勤勉尽责地工作，促进公司效益增长和可持续发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定，综合考虑公司的实际情况及行业、地区的薪酬水平和职务贡献等因素，制定 2026 年度公司董事及高级管理人员的薪酬方案如下：

一、**适用对象：**公司董事及高级管理人员（部分董事兼任高管）

二、**适用期限：**2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、薪酬标准

（一）董事（含独立董事）薪酬方案

在公司任职的非独立董事按照公司实际工作岗位及工作内容领取薪酬，不单独发放董事津贴。

未在公司任职的独立董事固定薪酬为 9 万元/年（税前），无绩效薪酬及其他奖金。

（二）高级管理人员薪酬方案

高级管理人员按照在公司担任的具体管理职务，实际工作绩效并结合公司经营业绩等综合评定薪酬。

薪酬结构为：基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励。

基本薪酬为基本工资，根据行业水平、地区薪酬水平等因素综合确定；

绩效薪酬=绩效工资+绩效奖金，其中绩效工资=绩效工资基数*绩效工资系数；
绩效奖金=绩效奖金基数*绩效奖金系数；

一定比例的绩效薪酬应在当年年报披露后，依绩效评价发放。

中长期激励为公司股权激励等专项激励项目。

（三）其他

内部董事及高级管理人员的绩效薪酬占比不低于基本薪酬+绩效薪酬总额的

50%。

绩效评价包括公司营收、净利润等财务指标，以及履职情况和勤勉尽责情况等。

四、薪酬支付

1. 基本薪酬按月支付。

2. 绩效薪酬分为月度+季度发放，与个人绩效评价结果挂钩。年终奖与公司年度经营目标完成情况挂钩。以实际考核所得为准。

3. 董事兼任高级管理人员职务的，按照就高不就低原则发放薪酬，不重复计算。

4. 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，按实际任期计算薪酬。

5. 上述薪酬均为税前薪酬，涉及个人所得税部分由公司统一代扣代缴。

6. 公司董事、高级管理人员任职期间，发生以下任一情形，公司不予发放绩效薪酬：

- (1) 被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- (2) 因重大违法违规行为被证券监督委员会予以行政处罚的；
- (3) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (4) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

五、薪酬调整

1. 薪酬体系应为公司经营战略服务，随着公司经营状况不断变化而相应调整，以适应公司进一步发展需要。

2. 公司董事、高级管理人员调整依据如下：

- (1) 同行业薪酬水平；
- (2) 通胀水平；
- (3) 公司盈利情况；
- (4) 公司工资总额增幅比不高于公司营收增幅比；
- (5) 因组织结构及岗位变动的薪酬调整。

3. 经董事会薪酬与考核委员会审批，可临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充。

4. 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失、或者对资金占用、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。

本方案需经股东会审议。

成都天箭科技股份有限公司

董事会

2026年4月23日