

成都瑞奇智造科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

2026年4月25日，公司召开第四届董事会第十三次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，表决结果：同意8票；反对0票；弃权0票。本议案尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

成都瑞奇智造科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范成都瑞奇智造科技股份有限公司（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，充分调动董事及高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为《公司章程》规定的董事及高级管理人员，具体如下：

（一）董事，包括独立董事、非独立董事；

(二) 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、总工程师。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- (一) 薪酬标准公开、公正、透明原则；
- (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) 激励与约束并重原则。薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- (四) 薪酬水平与公司行业薪酬水平、经营业绩、岗位责任、公司规模相适配的原则。

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负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，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；
- (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) 法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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、互相评价等方式进行。

第六条 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。董事会或者董事会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审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司若发生亏损，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。

第七条 公司未在董事会中设置薪酬与考核委员会的，由独立董事专门会议履行本制度规定的薪酬与考核委员会职责。公司职能部门协助董事会薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员薪酬方案，并负责具体实施工作。

第三章 薪酬标准

第八条 本制度所指薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入，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。

第九条 董事的薪酬标准如下：

（一）独立董事

公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准经股东会审议批准；独立董事不参与公司绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；出席公司董事会、股东会和依照《公司章程》行使职权时所需的差旅费及其他合理费用由公司承担。

（二）非独立董事

在公司任职的非独立董事根据其在公司担任岗位职务，按照公司薪酬制度和绩效考核情况领取薪酬，不再另行发放董事津贴，其绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%；未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，薪酬参照高级管理人员薪酬标准执行。

第十条 高级管理人员的薪酬标准如下：

公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、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 50%。

（一）基本薪酬：结合行业及地区薪酬水平、岗位职责、个人能力等因素确定。

（二）绩效薪酬：绩效薪酬包括岗位绩效薪酬和组织绩效薪酬，其中岗位绩效薪酬与岗位绩效指标达成情况挂钩；组织绩效薪酬不低于总薪酬的百分之十，组织绩效薪酬与公司整体经营业绩挂钩，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：包括但不限于股权激励、员工持股计划、以及公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励方案等，按照审慎原则，根据公司经营规划适时实施。

第十一条 经董事会或股东会批准，公司可针对重大战略落地、专项任务完成、风险防控等事项设立专项奖励或惩罚，作为董事、高级管理人员薪酬的补充，具体标准由薪酬与考核委员会另行制定。

第十二条 公司较上一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 独立董事津贴和董事津贴按月发放。

第十四条 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 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

第十五条 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。

第十六条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬：

- (一) 绩效考核得分不合格的；
- (二) 严重违反公司规章制度的；
- (三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (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) 离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第五章 薪酬的止付追索

第十七条 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。

第十八条 公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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。

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变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第二十条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平，定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据汇总分析；

（二）社会通胀水平，保障薪酬的实际购买力基本稳定；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）个人岗位变动调整。

第七章 附则

第二十一条 本制度未作规定或者与国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》相抵触时，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责修订与解释。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。

成都瑞奇智造科技股份有限公司

董事会

2026年4月27日