

广东瑞德智能科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立和完善广东瑞德智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）的收入分配制度、激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，吸引优秀的管理人才，有效地调动公司董事和高级管理人员的积极性和创造性，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》等法律法规、规范性文件和《广东瑞德智能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于本公司董事及高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）内部董事，指除担任董事以外，还在公司担任其他职务的非独立董事；
- （二）外部董事，指除担任董事以外，未在公司担任其他职务的非独立董事；
- （三）独立董事，指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；
- （四）高级管理人员，指《公司章程》规定的高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬与绩效考核相匹配的原则；
- （五）有奖有罚、激励与约束并重的原则。

第四条 本制度所称薪酬是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入，个人所得税按照国家有关税法要求由公司代扣代缴。

第二章 工资总额决定机制与管理机构

第五条 工资总额决定机制：公司对董事和高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司内部董事和高级管理人员的工资总额应当以上年度工资总额为参考，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。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会应当根据董事、高级管理人员的职权范围、在公司生产经营中的作用、工作年限、当地同类企业薪酬水平等因素，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第七条 董事薪酬方案报公司董事会、股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬方案报公司董事会审议通过后实施。

第八条 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。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。若公司发生亏损，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。

第九条 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、深圳证券交易所相关规定及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。

第十条 公司管理中心、财务中心等相关部门和人员应配合董事会薪酬与考核委员会开展工作。

第三章 薪酬构成、标准及发放

第十一条 董事薪酬与津贴：

（一）公司独立董事实行津贴制度，公司独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平，具体津贴标准及发放办法按股东会审议通过后的决议执行，除独立董

事津贴外，公司独立董事不再从公司领取其他薪酬或享有其他福利待遇；

（二）在公司担任除董事以外职务的非独立董事，依据其与公司签署的相关合同、在公司担任的职务和实际负责的工作，以及公司相关薪酬考核制度领取薪酬，并享受公司各项社会保险及其他福利待遇，公司不再另行支付董事津贴；

（三）未在公司担任除董事以外职务的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬以及董事津贴；

（四）公司董事出席公司董事会及股东会等按《公司法》和《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十二条 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组成。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营目标的达成情况，与公司年度经营绩效、个人业绩相挂钩，于年终或在符合法律法规规定的有关期间，根据考核结果确定。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。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划等，具体方案由公司另行制定。

第十三条 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。公司将结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十四条 董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，董事会可根据情节轻重分别做出扣减、停止享受津贴、解除职务的议案，董事的处罚报股东会批准。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第四章 薪酬调整

第十六条 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

变化而作相应调整以适应公司进一步发展的需要。

第十七条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于以下事项：

- （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）公司实际经营状况；
- （五）组织架构调整、职位、职责变化；
- （六）董事会薪酬与考核委员会认定的其他应当予以考虑的因素。

第五章 止付追索

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。

第十九条 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，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 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度与法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度由公司董事会拟定，自公司股东会审议通过后生效，修订时亦同。

广东瑞德智能科技股份有限公司董事会

二〇二六年四月