

## 成都乐创自动化技术股份有限公司

### 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

公司分别于2026年4月24日、2026年4月27日召开第五届董事会薪酬与考核委员会第二次会议、第五届董事会第十次会议，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》，本议案尚需提交2025年年度股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 成都乐创自动化技术股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善成都乐创自动化技术股份有限公司(以下简称“公司”)治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，结合

公司实际情况，制订本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括公司内部董事、外部董事（含独立董事）。
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则，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基本相符；
- （二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- （五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

## 第二章 管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责制订董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，审查其履行职责情况并进行年度考评。

**第五条** 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。

**第六条** 公司各相关职能部门负责配合薪酬与考核委员会具体实施薪酬方案及相关考核、发放与信息披露工作。

### 第三章 薪酬标准和支付方式

**第七条** 公司的工资总额决定机制为：董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。公司董事和高级管理人员的薪酬应与其岗位价值、责任风险、市场薪酬水平、公司经营业绩及个人绩效相匹配。

**第八条** 公司董事会成员薪酬及支付：

#### （一）内部董事

1、内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。基本薪酬依据公司职务，按月发放；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定；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。

2、公司应当确定董事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。

3、公司内部董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

4、公司内部董事不再另外领取董事津贴。

#### （二）独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按年度发放，除此以外不再另行发放薪酬；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

#### （三）外部董事

外部董事不在公司担任任何工作职务，不在公司领取薪酬且不享有董事津贴。

**第九条** 公司高级管理人员薪酬及支付：

(一) 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。

(二) 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

(三) 绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及利润目标达成情况核定个人奖金；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；中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。

(四) 公司应当确定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。

**第十条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十一条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

#### **第四章 薪酬止付追索、管理与调整**

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按实际任期计算其当年薪酬。

**第十四条** 薪酬调整：

适用对象的薪酬可根据以下因素进行调整：

(一) 同行业薪酬水平变化；

(二) 通货膨胀水平；

(三) 公司经营业绩、发展战略及组织结构的变化;

(四) 个人岗位变动或绩效表现。

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。

**第十五条** 董事、高级管理人员任职期间,出现下列情形之一者,可给予降薪或不予发放绩效薪酬和中长期激励收入:

(一) 严重违反公司各项规章制度;

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;

(三) 违反法律法规或失职、渎职,导致重大决策失误、重大安全与责任事故,给公司造成严重影响或造成公司资产流失的;

(四) 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。

**第十六条** 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。

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。

**第十七条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务,并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时,可以变更激励约束条件,调整薪酬标准,并报董事会/股东会批准,薪资标准按批准后的金额为准。

**第十八条** 公司业绩如果发生亏损,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。

**第十九条** 公司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，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## **第五章 附则**

**第二十条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件及北交所业务规则和《公司章程》的规定执行；本细则若与国家有关法律法规、规范性文件及北交所业务规则和《公司章程》有所不一致的，以国家有关法律、法规、规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》的相关规定为准。

**第二十一条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

成都乐创自动化技术股份有限公司

董事会

2026年4月28日