

成都瑞迪智驱科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善成都瑞迪智驱科技股份有限公司（以下简称“公司”，不包括下属子公司）董事与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，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《成都瑞迪智驱科技股份有限公司股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于董事、高级管理人员（总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

第三条 依据工作性质不同，公司董事划分为：

1. 内部董事：指在公司兼任除董事以外的职务并领取薪酬的董事；
2. 独立董事：指由公司股东会选举，公司聘请的具备独立董事任职条件和独立性的董事；
3. 外部董事：指不在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公司各岗位薪酬体现各岗位及其职级对公司的价值，体现职责、权利、贡献、利益相一致的原则；

（二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；

(三) 按绩效考核标准、流程体系化原则;

(四) 激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司的董事、高级管理人员的薪资方案由董事会薪酬与考核委员会负责研究与制定,报董事会审议通过,提交股东会审议后实施。

第六条 公司董事与高级管理人员薪资统一由人力资源中心负责实施与兑现,公司董事会薪酬与考核委员会对执行情况进行监督。

第三章 薪酬与绩效

第七条 独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬,津贴补助标准由股东会确定,除此以外独立董事不再享受公司其他形式的补助。独立董事和外部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。

第八条 内部董事按照其所兼任的高级管理人员或其他职务对应的薪酬方案执行,不再另行领取董事薪酬或津贴。

第九条 公司外部董事原则上不在公司计发薪酬。

第十条 高级管理人员实行年薪制,与当年度承担的责任、风险和经营业绩挂钩。

第十一条 公司内部董事与高级管理人员的绩效考评程序:

(一)公司内部董事与高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作述职与自我评价;

(二)董事会薪酬与考核委员会根据内部董事与高级管理人员的经营目标达成情况作出绩效评价,以绩效评价的结果为导向,再依据内部董事及高级管理人员的薪酬方案进行兑现。

第十二条 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/津贴并予以发放。公司董事、高级管理人员自愿放弃享受或领取薪酬/津贴的,公司将停止向其发放相关薪酬/津贴,且以后不再补发。

第四章 薪酬调整

第十三条 公司每年可根据公司经营发展状况、行业薪酬水平、通货膨胀水平等因素提出年度薪酬调整建议,由董事会薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审核同意后,提交股东会审议通过后生效。

第十四条 薪酬体系应为公司经营战略服务,随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时,公司可根据具体情况对本管理制度提出修订方案。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生以下任一情形,公司有权取消、降低其薪酬或津贴的发放:

(一)被深圳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等监管部门予以行政处罚的;

(三)严重损害公司利益、造成公司重大经济损失或失职、渎职,导致重大决策失误给公司造成严重影响的;

(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;

（五）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 附则

第十六条 本制度与以前制度规定不相符的，以本制度为准。本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十八条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

成都瑞迪智驱科技股份有限公司

2025年11月