

证券代码：920191

证券简称：瑞尔竞达

公告编号：2026-059

明光瑞尔竞达科技股份有限公司董事及高级管理人员薪酬 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

本制度已经公司 2026 年 6 月 12 日第二届董事会第七次会议审议通过，表决结果：同意 8 票，反对 0 票，弃权 0 票，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

明光瑞尔竞达科技股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善明光瑞尔竞达科技股份有限公司（下称公司）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，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》（下称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（下称《证券法》）、《北京证券交易所股票上市规则》（下称《上市规则》）等法律法规、部门规章、规范性文件以及《明光瑞尔竞达科技股份有限公司章程》（下称《公司章程》）的规定以及公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事以及总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事（包含职工代表董事）、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、财务负责人和《公司章程》认定的其他人员。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第六条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事的相关薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

第七条 公司人力资源、财务等有关部门应配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 公司董事的薪酬构成：

- （一）非独立董事（含职工代表董事）

在公司同时担任其他职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬，同时在公司兼任高级管理人员的，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。前述两种情形，该非独立董事均不再另行领取董事专职报酬。

在公司未同时担任其他职务的非独立董事，如领取董事专职报酬的，报酬标准由股东会审议确定，公司根据股东会审议结果与相关董事签订聘任协议。

- （二）独立董事

在公司领取独立董事津贴。公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

第九条 高级管理人员的薪酬构成：

高级管理人员薪酬由职级基本薪酬、年终绩效等部分组成。职级基本薪酬的确定主要考虑岗位价值、个人能力、市场薪资行情等因素，按月发放。年终绩效是指为奖励高管人员对公司的贡献而给予的相应报酬，即与公司、部门、个人的绩效目标相挂钩的浮动奖金。

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬由职级基本薪酬、年终绩效、中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不少于职级基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

第十一条 公司董事、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。公司应当确定董事、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。

第十二条 公司可以结合行业特征、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、止付追索等适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第四章 薪酬管理

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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十四条 除独立董事、外部董事以外的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）应及时予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十六条 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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第十七条 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：

（一）严重违反公司各项规章制度，且严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；

（二）因重大违法违规行为被有关部门依法处理的；

（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。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十九条 公司董事、高级管理人员因履行职责发生的差旅、办公等费用由公司承担。

第五章 薪酬调整

第二十条 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，经董事会办公室提议可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，经董事会办公室提议后报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。薪酬主要调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

- （三）公司盈利状况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第二十一条 经公司董事会办公室审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》的规定执行；本制度若与国家有关法律、法规、规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》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。

第二十三条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

本制度经股东会审议通过后生效施行。

明光瑞尔竞达科技股份有限公司

董事会

2026 年 6 月 15 日