

苏州瑞可达连接系统股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善苏州瑞可达连接系统股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定及《苏州瑞可达连接系统股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合本公司的实际情况，制定本制度。

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、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司长远发展相结合的原则；
- （四）短期与长期激励相结合的原则；
- （五）激励与约束相结合的原则；

第四条 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。

第二章 管理机构

第五条 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，明确薪酬确定依据和具体构成。公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照《苏州瑞可达连接系统股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第六条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。公司高级管理人员薪

酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 董事和高级管理人员的绩效评价由公司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、相互评价等方式进行。

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。

第八条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第九条 公司人力资源部、财经管理部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 薪酬的标准

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬构成与管理规则如下：

（一）非独立董事

不在公司担任除董事外任何职务的非独立董事津贴参照独立董事津贴执行。

董事长以及在公司担任具体职务的非独立董事，薪酬根据其在公司担任的具体职务和贡献确定，基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入均参照高级管理人员薪酬方案执行，不另外发放董事津贴。

（二）独立董事

公司独立董事领取独立董事津贴，具体按照公司《董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案》的相关规定执行。

（三）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

基本薪酬根据其在公司所担任的职务、岗位职责、从业经验结合市场薪资行情等因素确定，按月发放。

绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。绩效薪酬包括组织绩效薪酬、岗位绩效薪酬，其中组织绩效薪酬（含年终奖）与公司整体经营业绩挂钩，一定比例的组织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；岗位绩效薪酬与岗位绩效指标达成情况挂钩，按季度考核发放。

中长期激励收入包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和市场变化等组织实施。

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。

第十一条 工资总额主要依据以下因素综合确定：

- （一）公司经营状况与盈利状况；
- （二）行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；
- （三）公司人员编制及人力资源规划；
- （四）上一年度薪酬执行情况及调整需求。

当上述因素发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，经董事会、股东会审议通过后生效。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬（津贴），均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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。

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 《公司章程》或者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 薪酬的调整

第十七条 董事、高级管理人员的薪酬将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。

第十八条 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：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。

第十九条 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。

第六章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜或与相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定不一致的，按照相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。本制度自2026年1月1日起执行。

苏州瑞可达连接系统股份有限公司

2026年4月20日