

证券代码：688800

证券简称：瑞可达

公告编号：2026-032

转债代码：118060

转债简称：瑞可转债

## 苏州瑞可达连接系统股份有限公司 董事、高级管理人员 2025 年度薪酬（津贴）确认 及 2026 年度薪酬（津贴）方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

苏州瑞可达连接系统股份有限公司（以下简称“公司”或“瑞可达”）于 2026 年 4 月 20 日召开第四届董事会第三十次会议，审议了《关于董事 2025 年度薪酬（津贴）确认及 2026 年度薪酬（津贴）方案的议案》，审议通过了《关于高级管理人员 2025 年度薪酬确认 2026 年度薪酬方案的议案》。《关于董事 2025 年度薪酬（津贴）确认及 2026 年度薪酬（津贴）方案的议案》因全体关联董事回避表决，该议案将直接提交公司 2025 年年度股东会审议。现将相关事项公告如下：

### 一、公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬（津贴）情况

公司董事、高级管理人员 2025 年度具体薪酬（津贴）情况详见公司《2025 年年度报告》。

### 二、公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬（津贴）方案

公司根据《上市公司治理准则》《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等相关规定，结合公司实际经营情况、个人绩效考核结果并参照所处行业及地区的薪酬水平，制定公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬(津贴)方案如下：

#### （一）适用对象

公司董事及高级管理人员。

#### （二）适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日。公司董事薪酬（津贴）方案自公司2025年年度股东会审议通过之日起生效。公司高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效。

### （三）薪酬（津贴）标准

#### 1、董事薪酬（津贴）标准

##### （1）董事长

公司董事长的董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中，绩效薪酬额度占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

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。

##### （2）独立董事

独立董事津贴为人民币7.92万元/人/年，按月发放，因出席公司相关会议或行使职权所产生的合理费用由公司承担。

##### （3）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为人民币7.92万元/人/年，按月发放，因出席公司相关会议或行使职权所产生的合理费用由公司承担。

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。

#### 2、高级管理人员薪酬（津贴）标准

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。

### 三、其他说明

（一）上述薪酬（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：

- 1、代扣代缴个人所得税；
- 2、各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- 3、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

（二）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，薪酬按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

（三）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。

（四）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。

特此公告。

苏州瑞可达连接系统股份有限公司董事会

2026年4月21日