

莱克电气股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善莱克电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业各项工作目标达成和持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用的人员包括：

- （一）董事包括非独立董事（含职工代表董事，下同）、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、财务总监。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则

- （一）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有可比性；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相适应；
- （四）体现激励与约束并重的原则，薪酬发放考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案，并负责管理、考核和监督的专门机构。

第五条 公司董事会负责审议并决定公司高级管理人员的薪酬方案，并向股东会说明；公司股东会负责审议并决定董事的薪酬方案，并予以披露。在董事会

或者董事会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。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第三章 薪酬标准和薪酬发放

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司独立董事实行固定津贴制度，具体标准由股东会审议批准后按季度发放。独立董事参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的其他必要费用由公司承担；

（二）非独立董事和高级管理人员：公司非独立董事和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，其中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。同时，在公司任职的非独立董事，不再另行领取董事津贴；未在公司担任职务的非独立董事，公司不予发放薪酬也不另行发放董事津贴；

（1）基本薪酬：根据岗位职责、个人能力，并结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放；

（2）绩效薪酬：根据高级管理人员薪酬方案，结合公司战略发展、年度经营目标和绩效指标完成情况，按年度或任期绩效评价后发放；

（3）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第八条 公司非独立董事和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以绩效评价为重要依据。

公司依据经过审计的财务数据开展绩效评价，并确定非独立董事和高级管理

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。

第九条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按实际任期和实际绩效计算津贴、薪酬并予以发放。如因违反法律法规、规章或严重损害公司利益等原因辞职、被解除职务的，其绩效薪酬不予发放。

第十条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税等费用。

第四章 薪酬调整

第十一条 董事、高级管理人员薪酬体系应为实现公司的发展战略服务，可随着公司发展情况和外部经营情况变化而作相应的调整。

第十二条 经董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准，可以临时地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 止付与追索

第十三条 公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的则不予发放绩效薪酬：

- (一) 被上海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予以行政处罚的；
- (三) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- (四) 严重损害公司利益的；
- (五) 离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；
- (六) 公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

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。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，或者与国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定冲突的，按国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过后并追溯适用至 2026 年 1 月 1 日起生效。

莱克电气股份有限公司

2026 年 6 月