

## 珠海雷特科技股份有限公司董事、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

珠海雷特科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月9日召开第四届董事会第十三次会议，审议通过《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》。

表决结果：9票同意、0票反对、0票弃权。

本议案尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 珠海雷特科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善珠海雷特科技股份有限公司（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与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及公司根据实际情况指定的高级管理人员。

**第三条** 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，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** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （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

**第五条** 公司独立董事专门会议负责制定董事及高级管理人员的考核标准并开展考核工作，制定、审查董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策程序、薪酬支付、止付与追索扣回安排等相关薪酬政策及方案。明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会独立董事专门会议负责组织，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。

**第六条** 公司董事的报酬事项由股东会决议。在董事会独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

## 第三章 薪酬的构成与标准

**第七条** 公司董事薪酬

- （一）内部董事（含职工代表董事）：根据其在公司所担任的管理职务或岗位以及个人业绩，按公司相关薪酬与绩效考核办法领取薪酬；
- （二）外部董事：不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务津贴；
- （三）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。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、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

**第八条** 公司高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬构成：根据其在公司担任的具体管理职务以及个人业绩，按公司相关薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬。

- （一）基本薪酬：根据其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水

平等指标给定，逐月发放；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬核定兼顾月度与年度维度，月度参照个人业绩完成情况发放部分薪酬，年度以经营目标完成度、个人工作业绩为根基，综合公司年度经营效益与高管履职表现确定最终绩效薪酬总额；

（三）中长期激励收入：股权激励计划、员工持股计划等。

其中绩效工资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。内部董事、高级管理人员的年度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。

内部董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬应当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。

**第九条** 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。薪酬调整依据为：

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

（二）通胀水平：依据国家权威机构发布的年度统计数据，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。

**第十条** 经公司董事会独立董事专门会议审议通过，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。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。

#### 第四章 薪酬的支付

**第十一条** 董事、高级管理人员的薪酬由公司按照有关规定代扣代缴个人所得税、社保费用、住房公积金等后，剩余部分发放给个人。

**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并予以发放。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。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司可视情况给

予降薪或不予发放绩效奖金、职务津贴：

- （一）严重违反公司各项规章制度的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律、法规、规章、规范性文件或失职、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、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

## 第五章 薪酬的止付追索

**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，或董事、高级管理人员存在重大过错、给公司造成损失的，公司有权止付延期未发放部分，并追回已发放的相应绩效薪酬。

**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，按有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》执行；本制度如与有关法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》相抵触，按届时有效的法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》执行。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十八条** 本制度经股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

珠海雷特科技股份有限公司

董事会

2026年4月10日