

鑫磊压缩机股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善鑫磊压缩机股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立市场化的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、持续、稳定发展根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《鑫磊压缩机股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员。

独立董事以及不在公司领取薪酬的非独立董事不适用本制度的规定。独立董事根据股东会审议通过的标准领取工作津贴，并采取自我评价、相互评价等方式进行履职评价。

第三条 本制度遵循以下原则：

（一）公平原则，薪酬水平符合公司规模与业绩，同时适当参考外部薪酬水平。

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符。

（三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展目标相符。

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核结果、奖惩挂钩及激励机制挂钩。

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，明确薪酬确定依据和具体构成；负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核和监督；负责在董事会授权下评估是否需要特定董事、高级管理人员发起止付追索程序；负责对公司薪酬制度执行的情况进行监督，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规、深圳证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 董事的薪酬方案经薪酬与考核委员会审议通过并经董事会审议通过后，提交股东会审议通过后实施；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。

第六条 公司人力资源部协助薪酬与考核委员会进行本制度的具体实施。公司财务部门负责薪酬的具体发放及税务代扣代缴等工作。

第三章 薪酬的构成、标准与支付

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬结构：由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入、其他收入等组成，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。董事、高级管理人员的工资总额应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

具体薪酬标准如下：

(一) 基本薪酬：参考相关行业、相关企业同等岗位市场薪酬水平，根据岗位的管理范围、职责、职级、岗位价值等综合厘定。公司可根据经营状况、市场薪酬水平等情况进行适时调整。

(二) 绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

(三) 中长期激励收入：公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所有关规定等另行确定。

(四) 其他收入：根据有关法律法规和公司相关制度领取其他收入，包括但不限于津贴、员工福利等。

第八条 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。

第九条 公司董事及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、实际绩效等情况计算薪酬并予以发放。公司章程或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，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第十条 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 薪酬调整与止付追索

第十一条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十二条 如公司存在亏损情形，则应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（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，以确保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）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整；

（六）激励政策的变更。

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。

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。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规范性文件（包括目前有效及经修订的法律、法规、规范性文件）、《公司章程》（包括经修订的《公司章程》）相抵触时，依据有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

鑫磊压缩机股份有限公司

二零二六年四月