

# 深圳雷柏科技股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

### 第一章 总则

**第一条** 为健全深圳雷柏科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，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》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件和《深圳雷柏科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等经董事会审议通过的高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，收入水平符合公司规模、业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，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的目标相符。

### 第二章 薪酬管理制度制定及实施程序

**第四条** 本制度经股东会审批通过后生效。

**第五条** 本制度由公司人力资源部及财务部组织实施，公司董事会薪酬与考核委员会负责监督本制度的执行。

### 第三章 薪酬构成及标准

**第六条** 董事薪酬

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，为每人每年12万元（不含税）；除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：不以董事职务领取津贴，如在公司任职，按其岗位对应的薪酬和考核情况发放领取薪酬。

**第七条** 董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行

使职权发生的费用由公司承担。

**第八条** 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，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，绩效薪酬与中长期激励收入的确定及支付，应以经审计的财务数据支撑的绩效评价为重要依据。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果确定；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相关联的收入，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、激励或者奖励等。

#### 第四章 薪酬的发放与止付追索

**第九条** 独立董事津贴按月发放，在公司担任经营职务的董事薪酬发放时间根据公司内部工资发放制度确定。

**第十条** 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬的发放按照公司内部工资发放制度执行，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

**第十一条** 公司独立董事津贴在公司代扣代缴个人所得税后发放；在公司担任经营职务的董事及高级管理人员的薪酬均为税前金额，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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

**第十三条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，应当披露原因。公司亏损时，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（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十五条** 公司董事及高级管理人员违反忠实和勤勉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。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十八条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略或组织结构调整等方面。

## 第六章 其他

**第十九条** 公司董事及高管人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

## 第七章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，应当依照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度经股东会批准后方可生效。

本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，并立即修订本制度。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。