

杭州雷迪克节能科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为贯彻证券市场公开、公平、公正原则，进一步建立杭州雷迪克节能科技股份有限公司（以下简称“公司”）责权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高管薪酬标准和支付方式，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律、法规的规定及《杭州雷迪克节能科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

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（含职工代表董事）、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、财务负责人、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。

第四条 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得的薪酬情况，根据证监会、证券交易所的有关规定在年度报告中予以披露。

第二章 薪酬管理

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，组织实施董事及高级管理人员的绩效评价。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司总经理办公室、财务部、人力资源部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第七条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。

第三章 薪酬标准和支付方式

第八条 公司董事的薪酬构成：

（一）非独立董事：公司非独立董事在公司任职的，根据其在公司所担任的具体职务或岗位，按公司相关薪酬、绩效考核办法和销售提成（如适用）领取薪酬。在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。未在公司担任职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

（二）独立董事：采取固定独立董事津贴，按季度发放。除此以外不再另行发放薪酬。津贴的标准由薪酬与考核委员会制订预案，股东会审议通过。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。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励和销售提成构成，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50%。

（一）基本薪酬。即月度工资标准，根据高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，体现岗位价值和基本劳动报酬；

（二）绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据考核期内实现效益情况以及工作业绩完成情况核定；

（三）中长期激励：即公司实施的包括限制性股票激励计划、股票期权激励计划、员工持股计划等在内的股权激励计划；

（四）销售提成：仅适用于业务类高级管理人员，销售提成依照公司现行销售管理制度执行，具体金额根据年度销售目标完成度以及实际销售回款额进行核算与发放。

第十条 第八条 公司董事、高级管理人员的工资总额决定机制如下：

（一）公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。

（二）公司董事、高级管理人员的工资总额与市场发展相适应，以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

公司工资总额决定机制遵循战略导向、业绩联动、公平合理、市场适配、可持续发展原则，结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 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、住房公积金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 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应当以绩效评价为重要依据。公司董事、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进行。

第十三条 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。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(三) 严重损害公司利益的;

(四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 公司董事、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。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。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为:

(一) 同行业薪酬增幅水平:定期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) 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况;

(四) 公司组织结构调整;

岗位发生变动的个别调整。

第十六条 严格执行薪酬追索扣回机制。公司董事、高级管理人员成员因违反国家有关法律法规等规定、未履行或未正确履行职责,给公司造成重大经济损失或不良影响的,以及经审计发现业绩弄虚作假的,重新核定考核结果并核算薪酬,止付所有未支付部分,对相关董事、高管成员实行薪酬追索扣回。

第十七条 公司应合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进职工薪酬水平提高。

第四章 附则

第十八条 本制度未尽事宜,适用有关法律、法规和《公司章程》的规定执行;本制度如与国家日后颁布的法律、法规、部门规章或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时,按国家有关法律、法规、部门规章及《公司章程》的规定执

行。

第十九条 本制度由公司董事会修订和负责解释。

第二十条 本制度经董事会审议通过并提交公司股东会批准后生效，修订时亦同。

杭州雷迪克节能科技股份有限公司

2026年4月