

**江苏洛凯机电股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

**第一章 总则**

**第一条** 为进一步完善江苏洛凯机电股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）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》等法律法规、规范性文件及《江苏洛凯机电股份有限公司章程》（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** 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）**独立董事**：是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）**非独立董事**：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，系与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。

（三）**高级管理人员**：指公司经理、副经理、财务负责人（也称“财务总监”，下同）、董事会秘书。

**第三条** 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**

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，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）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

（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、行政法规、中国证监会规定和《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者未完全采纳的，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。

董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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，并予以充分披露。

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

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第七条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效工资和长期股权激励等组成，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。

**第八条** 公司董事和高级管理人员薪酬、津贴标准如下：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，按半年支付，津贴数额由公司股东会审议决定，独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担；

(二)外部董事：公司不向外部董事发放津贴，也不再另行领取董事津贴（股东会另有决议的除外）；外部董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担；

(三)内部董事：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事，其薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行，其董事职务不单独领取董事津贴等薪酬。

(四)高级管理人员：公司高级管理人员依据其与公司签署的合同、具体任职岗位、绩效考核结果等领取薪酬。

**第九条** 公司董事和高级管理人员薪酬由基本工资、绩效工资、长期股权激励等构成，其中绩效工资占比原则上不低于基本工资与绩效工资总额的 50%。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按照公司相关薪酬管理制度确定；绩效工资、长期股权激励等的确定和支付应当依据经审计的财务数据开展。

**第十条** 经公司董事会审批，公司可以临时的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。

#### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第十一条** 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，其绩效工资、长期股权激励等收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，一定比例的绩效工资在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十二条** 公司独立董事津贴每半年发放一次。不在公司担任具体职务的非独立董事津贴发放按股东会决议执行（如涉及）。

**第十三条** 董事、高级管理人员的薪酬（津贴）均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

**第十四条** 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，薪酬（津贴）按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

#### 第五章 止付追索与薪酬调整

**第十五条** 上市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、高级管理人员绩效工资和长期股权激励等收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十六条** 上市公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，上市公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效工资和长期股权激励等收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效工资和长期股权激励等收入进行全额或部分追回。

**第十七条** 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

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：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） 公司组织结构调整；

（五） 岗位发生变动的个别调整。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规及规范性文件的规定和《公司章程》的规定。本制度与法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》为准。

**第十九条** 本制度由董事会负责解释。董事会可根据相关法律法规的规定及公司实际情况对本规则进行修订，并报股东会批准后生效。

**第二十条** 本制度经公司股东会审议通过后追溯适用至 2026 年 1 月 1 日起生效。