

拉普拉斯新能源科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善拉普拉斯新能源科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事和高级管理人员薪酬管理,建立和完善经营者的激励约束机制,保持核心管理团队的稳定性,有效地调动董事和高级管理人员的工作积极性,提高公司经营管理水平,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》等法律、法规、规范性文件及《拉普拉斯新能源科技股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)、公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等有关规定,结合公司的实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员。高级管理人员指《公司章程》规定的高级管理人员,包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则:

(一) 责、权、利统一原则:公司内部各岗位薪酬与岗位价值高低,履行责任义务大小相符;

(二) 绩效挂钩原则:按绩效评价标准、程序及主要评价体系,薪酬与公司经营绩效相匹配;

(三) 长远发展原则:个人薪酬与公司长远利益相结合;

(四) 激励约束并重原则:薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制相挂钩。

第四条 工资总额决定机制:公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考,结合公司经营业绩、经营计划完成情况、同行业薪资水平及其变化情况、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第五条 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。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。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事和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，并就董事和高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第七条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员进行考核，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、内部非独立董事，根据其在公司担任的具体管理职务，依据公司相关薪酬制度领取报酬，不再另行发放董事津贴等其他薪酬。

2、未在公司担任实际工作岗位的外部非独立董事不在公司领取薪酬或董事津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，由公司股东会审议决定。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 在公司担任具体管理职务的董事、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百分之五十。

（一）基本薪酬：根据岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定。

（二）绩效薪酬：以公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，根据考核周期的考核结

果发放。

(三) 中长期激励收入：是对中长期经营业绩及贡献的奖励，依据公司制定的股权激励计划、员工持股计划以及其他中长期专项奖励等激励方案执行。

第十条 公司应当结合行业水平、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、生产一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。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十一条 在公司领取薪酬的董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬按照董事和高级管理人员薪酬方案，定期绩效评价后发放，中长期激励收入按照公司另行制定的激励方案执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

公司董事、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，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。

第十二条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司也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。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，公司应予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第十三条 若公司业绩亏损，公司应当在董事、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。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均年度绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬或津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十五条 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。

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。具体追索扣回的金额及比例由董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性因素综合评估。

第十七条 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、高级管理人员年度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。

第十八条 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。

第五章 薪酬调整

第十九条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十条 公司董事及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）组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职务变化等情况。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司

章程》等相关规定执行。

第二十二条 公司与董事及高级管理人员发生的与本制度有关的任何纠纷或争议，应当先行通过协商解决。如果在纠纷或争议发生之日起 15 日内不能协商解决的，各方应按照已签署的《劳动合同》或聘任合同约定通过诉讼或仲裁方式解决。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

第二十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

拉普拉斯新能源科技股份有限公司

2026 年 6 月 12 日