

证券代码：920237

证券简称：力佳科技

公告编号：2026-028

力佳电源科技（湖北）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

力佳电源科技（湖北）股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 17 日召开第四届董事会第九次会议，审议通过了《关于修订公司<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》；议案表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善力佳电源科技（湖北）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》《中华人民共和国证券法》《北京证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《力佳电源科技（湖北）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，制订本制度。

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**：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东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；

(三) 高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、助理总经理、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

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。

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限，由公司董事会《薪酬与考核委员会工作细则》规定。

第三章 薪酬的构成与调整

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，按季度支付，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销；

(二) 外部董事：公司可向外部董事发放津贴，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销；

(三) 内部董事和高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务领取相应的薪酬。其薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成。经股东会批准，公司可另行向内部董事发放董事职务津贴。

1、基本薪酬：根据其在公司担任的具体职务确定，包含基本工资、岗位工资、保密费、福利补贴等，按月发放；

2、绩效薪酬：根据其岗位绩效考核情况、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，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。绩效薪酬占比遵循相关法律法规的规定，原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

3、中长期激励收入：为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第八条 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。

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。

第九条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，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。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。公司发生亏损时，在董事、高级管理人员薪酬审议各环节应当特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十条 董事实施年度考核，每年考核一次。董事应当恪尽职守，并保证有足够的时间和精力履行职责。对公司董事的考核内容包括履职勤勉程度、履职能力、是否受到监管部门处罚、是否损害公司利益等方面。独立董事的履职评价额外采取自我评价、相互评价的方式开展，薪酬与考核委员会结合独立董事自我评价、相互评价结果及前述考核内容进行综合评定。

董事的履职评价按上述考核内容进行考核评定，评价结果划分为“合格”和“不合格”两个等级。如考核过程出现考评意见不一致的情形，以薪酬与考核委员会超半数成员意见为准。

第四章 薪酬的支付与止付追索

第十一条 董事、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，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。境外国家或地区以当地政策为准。

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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司有权对其实施降薪或扣除薪酬：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员或其他处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（四）严重违反公司各项规章制度的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 发生下列任一情形，董事会应当根据情节轻重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；董事会决定是否扣减或停止支付董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入，并全额或部分追回已发放的绩效薪酬或中长期激励收入：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

（二）董事、高级管理人员违反忠实勤勉义务给公司造成损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；

（三）公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形，并给公司造成经济利益损失的。

第五章 其他事项

第十五条 内部董事以及高级管理人员应与公司签订劳动合同。高级管理人员兼多职的(包括在子公司兼任岗位或职务),其薪酬标准原则上按就高不就低确定,不重复计算。

第十六条 公司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。

第十七条 公司结合行业水平、公司发展策略、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。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜,按有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。如本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时,以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度于股东会审议通过之日起生效并执行,修改时亦同。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

力佳电源科技(湖北)股份有限公司

董事会

2026年4月21日