

山东数字人科技股份有限公司董事、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

本制度经公司第三届董事会第二十九次会议审议通过，表决结果为：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。尚需提交 2025 年年度股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

山东数字人科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度 第一章 总则

第一条 为进一步完善山东数字人科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，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》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、规范性文件和公司章程的规定，结合公司的实际情况，修订本制度。

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、财务负责人及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 本制度作为确定公司董事、高级管理人员薪酬标准的依据，遵循以下原则：

- （一）战略导向原则：薪酬与公司战略目标紧密结合，促进公司长期稳定发

展；

（二）绩效挂钩原则：责权利相结合，薪酬水平与个人绩效、公司业绩紧密关联，充分体现按劳分配、多劳多得；

（三）公平公正原则：在薪酬确定和发放过程中，确保公平、公正，兼顾内部公平性与外部竞争性；

（四）激励约束并重原则：合理设置薪酬结构，激励与约束并重，防止短期行为。

第二章 薪酬结构、绩效考核及薪酬发放

第四条 董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）在公司专职工作的非独立董事和公司高级管理人员

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（若有）构成。

1、基本薪酬：根据其的岗位价值、市场和行业薪酬水平及个人能力等因素确定，不浮动，按月发放。

2、绩效薪酬：分为月度预发绩效薪酬和年度绩效薪酬：月度预发绩效薪酬为按月预发的绩效薪酬；年度绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况扣减已预发月度绩效薪酬后，对差额部分在年度报告披露和绩效评价后予以发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；月度预发放绩效薪酬不高于绩效薪酬总额的 50%。

3、中长期激励收入（若有）：公司认为必要时，可以对董事及高级管理人员实施股权激励并进行相应的绩效考核。公司董事会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制定具体的考核办法。

4、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%。

5、在公司专职工作的董事不再另行领取董事津贴。

（二）不在公司专职工作的非独立董事

不在公司领取薪酬和津贴，因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司承担。

（三）独立董事

领取固定独立董事津贴，因依照《公司章程》行使职权时所需的差旅费及其

他合理费用由公司承担。

第五条 公司董事和高级管理人员薪酬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。

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整政策如下：

（一）公司为实现可持续发展的战略目标，将结合行业水平、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，制定董事、高级管理人员的薪酬制度；

（二）根据国家政策、物价水平、行业及地区竞争状况、公司政策调整、发展战略变化以及公司整体效益情况，将相应调整董事、高级管理人员的薪酬标准，包括薪酬水平调整和薪酬结构调整；

（三）公司应严格业绩变动管理。若公司年度业绩出现由盈转亏或者亏损较上一年度扩大，在职董事、高级管理人员的考核绩效薪酬应相应降低且应与亏损变动相匹配。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。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议制定，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。在董事会或者独立董事专门会议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。

公司综合管理部、财务部具体实施关于公司董事、高级管理人员的薪酬方案。

公司发生亏损时，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。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第八条 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。

绩效评价由独立董事专门会议根据公司整体业绩达成情况和董事、高级管理人员个人核心指标完成情况核定。

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，并由上市公司予以披露。

第九条 公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照法律、法规和公司的有关规定，从工资奖金中扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、依据公司考勤规则扣减的薪酬、其他国家或公司规定的款项等个人应承担的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 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。

第三章 止付追索

第十一条 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。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负有过错的，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。

第十二条 公司涉及提前解除董事、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

第四章 附 则

第十三条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规的规定执行。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

山东数字人科技股份有限公司

董事会

2026年3月13日