

证券代码：920395

证券简称：朗鸿科技

公告编号：2026-033

杭州朗鸿科技股份有限公司 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

杭州朗鸿科技股份有限公司于2026年4月23日召开第四届董事会第十四次会议，审议通过《关于修订<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5票，反对0票，弃权0票。该议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

杭州朗鸿科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善杭州朗鸿科技股份有限公司（以下简称“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、规范性文件以及《杭州朗鸿科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事会成员：包括非独立董事、独立董事；

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

公司董事和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组成，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。中长期激励收入体现在股权激励计划、员工持股计划等，由公司另行制定激励计划或持股计划予以规定。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平、公正、公开原则，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。；

(二) 责、权、利相结合的原则，薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配；

(三) 与公司长远发展相结合的原则，薪酬与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调。；

(四) 激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

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。

独立董事应召开专门会议对公司董事、高级管理人员的薪酬提出建议。

第二章 薪酬的标准和调整

第五条 公司董事的薪酬构成：

(一) 非独立董事

不额外领取董事津贴，根据其在公司担任的具体职务或岗位领取相应的薪酬。公司非独立董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。

(二) 独立董事

在公司领取独立董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬。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、行政法规和《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。

第六条 公司高级管理人员的薪酬方式如下：

公司高级管理人员根据其所任职务或岗位领取薪酬，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责等情况确定。绩效薪酬根据公司经营业绩和个人绩效的完成情况定期予以发放；

高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第七条 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。

公司应当确定董事、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开展。

第三章 薪酬的发放

第八条 公司高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第九条 除独立董事以外的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第十一条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职或岗位变动等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。具有以下情形之一的，公司可以给与降薪或不予发放：

- （一）严重违反公司各项规章制度或严重失职或者滥用职权的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重不良影响或造成公司资产流失的；
- （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。

第十二条 董事、高级管理人员薪酬标准应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会和/或股东会批准。

第十三条 经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作

为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。

公司董事和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。

第三章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、规范性文件执行。本制度如与日后颁布的法律、行政法规、规范性文件以及经合法程序修订的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行，并及时修订。

第十六条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第十七条 本制度由公司股东会审议通过并生效实施。

杭州朗鸿科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日