

山东朗进科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善山东朗进科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规及《公司章程》，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 为保障公司健康、持续、稳定发展，公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部行业薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行薪酬方案制定和考核管理的机构。董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力行政部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理

人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1. 外部投资人股东委派的董事，不在公司领取薪酬。
2. 公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，按第八条执行。
3. 公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事及其他非独立董事，其薪酬根据其公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

（二）独立董事

1. 独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准由股东会审议决定。
2. 公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司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组成。

计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、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，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放；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。

（三）中长期激励收入：公司可以根据经营情况和市场情况，对董事、高级管理人员采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律、法规的规定并视公司经营情况另行确定。

第九条 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

第十条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度及中长期激励方案执行。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、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代

扣代缴个人所得税。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十一条 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绩效奖金并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。
- （二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。
- （三）公司盈利状况。
- （四）公司发展战略或组织结构调整。
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 监督与约束

第十五条 公司建立并执行薪酬追索扣回制度。

第十六条 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。

第十七条 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。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚，被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或因失职、渎职导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）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。

第十九条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应在年度报告中披露具体原因；公司在审议亏损年度的董事、高级管理人员薪酬方案时，董事会薪酬与考核委员会需特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第七章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第二十一条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会同意并提交股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

山东朗进科技股份有限公司

二零二六年四月