

深圳市朗科科技股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范深圳市朗科科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理，建立与公司发展战略和经营业绩紧密挂钩的激励约束机制，确保符合国家法律法规及监管规定，优化人力资源配置，有效吸引、激励和保留核心人才，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及公司章程，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体在职员工，其中公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》。

第三条 基本原则

一、合规合法原则：严格遵守国家法律法规及国资监管、上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序；

二、战略性原则：公司薪酬体系应该体现公司战略发展的需要，有效引导员工的绩效行为去实现公司的战略目标；

三、公平性原则：公司薪酬政策在薪酬战略思想的指导下，遵循公平公正原则，采用透明、竞争、公平的薪酬体系，保证内部的公平性；

四、有效竞争性原则：公司薪酬水平需参照地区及同业对人才的总体薪酬激励水平，做到既能有效吸引高素质的人

才和经营管理人才，又符合整体人力成本效率；

五、激励性原则：员工的薪酬水平与员工的绩效、任职能力密切挂钩，并根据员工的能力和绩效适当拉开收入差距；

六、绩效导向原则：员工薪酬发放与员工绩效密切挂钩，以绩效为导向决定薪酬调整。

第二章 工资总额决定机制

第四条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、奖金及各类津贴、补贴等。

第五条 工资总额以经核准的人员编制和人力资源规划为基础，依据以下因素综合确定：

经济效益：依据公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标，实现工资总额与经济效益的联动。

劳动用工效率：强化用工效能，实现工资总额与公司全员劳动生产率、人工成本利润率等效率指标的挂钩。

市场水平：参考劳动力市场价位及同行业、同地区、同规模企业的薪酬水平，保持公司薪酬的市场竞争力。

历史基础：结合公司上年度工资总额实际发生情况及历史水平，确保平稳衔接。

第六条 审批与调整

公司根据年度经营目标，拟定工资总额预算方案，履行

“三重一大”审批程序后提交公司总经理办公会批准。

第三章 薪酬结构

第七条 普通员工薪酬结构

普通员工薪酬由固定薪酬和浮动薪酬组成，其中：

（一）固定薪酬包括：基本薪酬、保密费，按月固定发放。

（二）浮动薪酬包括：绩效薪酬、提成奖金、津贴补贴等。

第八条 董事、高级管理人员的薪酬结构执行公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》。

第四章 绩效考核

第九条 考核主体

普通员工（含中层管理人员）的绩效考核，由公司人力资源部负责组织实施，考核结果作为绩效薪酬计发的重要依据；公司董事、高级管理人员由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施，考核结果作为绩效薪酬计发的核心依据。

第十条 考核指标与标准

考核指标根据公司战略与年度经营目标，结合部门职责与岗位职责层层分解确定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等。考核标准以量化指标为准、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

第十一条 董事和高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为核心依据，结合公司战略目标完成情况等进行综合评定，评价结果作为绩效薪酬确定与支付的重要依据。

第五章 薪酬发放

第十二条 发放时间与方式

（一）基本薪酬、保密费及津贴补贴按月固定发放，通过银行转账形式支付至员工个人；

（二）绩效薪酬根据绩效考核方案核算发放。

（三）提成奖金根据公司相关奖金方案执行。

第十三条 公司按照国家税收法律法规规定，代扣代缴员工薪酬相关的个人所得税。

第六章 薪酬止付与追索

第十四条 在发生以下情况之一时，公司有权决定暂缓支付员工相关薪酬：

（一）员工在重大违规、违纪或渎职事件调查期间，可能影响薪酬核算的；

（二）员工未办理工作交接擅自离职，给公司造成损失的；

（三）董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；

（四）法律法规、公司规章制度规定或经公司认定的其他应当暂缓支付的情形。

第十五条 在发生以下情况之一时，公司有权对已发放的薪酬进行追索：

（一）员工因个人原因造成经济损失的，公司可依法追偿，从其未发薪酬中扣除赔偿款，每月扣除不超过当月工资20%，且扣除后工资不低于当地月最低工资标准；扣除前书面告知员工并确认。

（二）董事和高级管理人员绩效薪酬发放后，发现绩效评价所依据的财务数据存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的，或因履职过错导致公司重大损失的，或者董事和高级管理人员对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司有权依法追索已发放的相关薪酬。

（三）法律法规及公司制度规定的其他薪酬追索情形。

第七章 薪酬保密原则

第十六条 员工应自觉遵守薪酬保密规定，严禁泄露本人薪酬信息，或打探、议论他人薪酬信息。

第十七条 所有与薪酬相关的调整方案，在未正式获批并对外发布之前，相关知悉人员均需严格履行保密义务，不得擅自对外透露。

第十八条 违反本保密规定的人员，公司将根据情节轻重，采取包括但不限于警告、通报批评等措施，并追究相应责任。

第八章 附则

第十九条 本制度经公司股东会审议通过之日起实施。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市朗科科技股份有限公司

二〇二六年六月