

深圳市朗科科技股份有限公司

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，有效调动其工作积极性和创造性，提高公司资产经营效益和管理水平；同时，为健全公司薪酬制度，促进公司规范运作，提升公司法人治理水平，根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于董事（执行董事、非执行董事和独立董事）、高级管理人员（总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

第三条 独立董事、非执行董事（未在公司担任其他职务的非独立董事），均不在公司领薪，按月发放固定津贴，具体津贴发放标准依公司股东会决议执行，不参与公司内部与薪酬挂钩的考核。如专职董事任职单位对其领取外部单位报酬、津贴等有特殊规定的，在不超过股东会决议确定的津贴发放标准的情况下，依照其任职单位规定执行。

执行董事（董事长及担任公司内部其他岗位职务的董事），应按其在公司所担任的岗位职务标准领取薪酬，不再另行领取董事津贴。

第四条 董事、高级管理人员薪酬要有利于公司长远稳定发展，同时也要与公司效益及工作目标紧密结合，与市场价值规律相符，薪酬管理具备以下原则：

- （一）坚持符合市场经济需要、实现企业价值最大化。
- （二）坚持绩效优先、兼顾公平的原则，薪酬水平与公司经营效益目标完成情况挂钩。
- （三）坚持激励与约束并重、权利与责任对等、利益与风险共担。
- （四）坚持薪酬与公司战略发展相结合的原则，促进公司的长期稳定、健康、持续发展。

第二章 薪酬构成及考核结果运用

第五条 按照效率优先、兼顾公平的原则，执行董事、高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪两部分构成。为体现对职业经理人的激励，高级管理人员中的职业经理人薪酬实行契约化管理，其薪酬由基本年薪、业绩奖金两部分构成，职业经理人由公司董事会认定，职业经理人的薪酬标准可以由董事会按照市场化原则另行制定。执行董事和高级管理人员的绩效薪酬（绩效年薪或业绩奖金）占比原则上不低于基本年薪与绩效薪酬总额的百分之五十。

第六条 基本年薪是指执行董事、高级管理人员的年度基本收入，根据深圳市人社局统计的上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资（简称“平均工资”）的5倍确定。公司薪酬分配系数如下：董事长与总经理分配系数为1，副总经理（含财务负责人和董事会秘书）分配系数为0.8。基本年薪采取预发制，原则上每年核定清算一次，多退少补。

在公司身兼数职者（包括担任公司、子公司职务），按较高职务所对应的薪酬标准领薪，不累加计算。

第七条 绩效年薪原则上只有在公司净利润为正时方可发放。执行董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第八条 绩效年薪计算方法为：绩效年薪= 岗位基本月薪*业绩考核系数*时间系数*年度综合考评得分/100。其中岗位基本月薪为当年平均月薪，时间系数为：当年实际在岗月数÷12。年度综合考评得分由董事会下设的薪酬与考核委员会进行考核得出。

第九条 业绩考核系数范围为0-20之间，根据年度考核利润完成值取值，年度考核利润为经审计的公司年度合并报表归属于上市公司股东的净利润计提考核年度执行董事、高级管理人员绩效年薪和职业经理人业绩奖金前的金额。

业绩考核系数取值对应表

年度考核利润完成值	业绩考核系数
0≤P<1000万元	0(含)-2
1000万元≤P<2000万元	2(含)-4
2000万元≤P<3000万元	4(含)-6
3000万元≤P<4000万元	6(含)-8
4000万元≤P<5000万元	8(含)-10

5000万元≤P<6000万元	10(含)-12
6000万元≤P<7000万元	12(含)-14
7000万元≤P<8000万元	14(含)-16
8000万元≤P<9000万元	16(含)-18
9000万元≤P<10000万元	18(含)-20
P≥10000万元	20 考核利润1亿元以上部分的10%作为额外奖励， 上不封顶，分配方案提交董事会商议决定。

注：系数取值采用直线内插法。

第十条 高级管理人员中的职业经理人的业绩奖金实行专项考核，具体考核与兑现方案另行制定，由董事会下设的薪酬与考核委员会研究提交董事会确定。

第三章 薪酬管理与监督

第十一条 执行董事、高级管理人员的基本年薪按月发放。经营业绩考核以公历年为考核期。绩效年薪和职业经理人业绩奖金按考核年度，根据公司经营情况及年度考核情况完成绩效评价后，于当年年度报告披露后予以发放。

第十二条 董事会薪酬与考核委员会是本制度实施的管理机构。经营年度结束或任期结束后，由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营业绩完成情况进行考核并提出建议，形成薪酬分配方案，经董事会批准后实施。

第十三条 董事、高级管理人员如有岗位变动，则自下发任免通知文件的次月起，按新任职岗位重新以岗定薪。如调离公司不再担任任何职务，则自调离文件下发之日起不再发放薪酬。

第十四条 在公司担任职务并领取薪酬的董事、高级管理人员在所属全资、控股、参股企业或其他本公司以外单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬；或因特殊情况需在所属企业或其他社会组织领取报酬的，应全额上交本公司，不得据为己有。

第十五条 董事、高级管理人员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在董事、高级管理人员岗位实际工作月数计提的绩效年薪等收入外，不得继续在本公司领取薪酬。

第四章 约束机制

第十六条 董事、高级管理人员被取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，

停发其薪酬待遇；发生违法犯罪行为被追究刑事责任的，全额扣减当年绩效年薪或业绩奖金，同时依据党风廉政建设责任制追究相应责任。发生下列任一情形，公司可不予以发放其绩效年薪或业绩奖金：

- 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的。
- 被中国证监会或其派出机构予以行政处罚的。
- 违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，给公司造成重大经济损失的。
- 严重损害公司利益的。
- 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的。
- 因个人原因擅自离职的。

第十七条 董事、高级管理人员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

第十八条 公司存在虚报经营、财务数据等行为的，取消相关责任人当年绩效年薪，情节严重的，按相关规定严肃追责。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。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。

第五章 附则

第十九条 公司董事、高级管理人员日常薪酬的计发管理与福利等依据国家法律法规及公司相关制度执行。本制度所述薪酬、津贴等均为税前收入。

第二十条 公司可根据宏观经济形势、公司经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的资产规模变化、经营发展战略需求等因素，依据法律和《公司章程》规定的程序，不定期调整薪酬标准、考核指标等。

第二十一条 公司的薪酬管理将严格遵守国家和地方的法律法规和政策，遵守党的纪律和相关部门的规定。本制度的规定，如果与国家和地方的法律法规、党纪政策等相关规定有冲突的，按照国家和地方的法律法规、党纪政策等相关规定执行，并对本制度进行及时修订。高级管理人员还有其他干部身份的，应按干部管理权限的有关

规定要求实施薪酬管理。

第二十二条 根据发展需要，公司可在依法依规的前提下，通过实施股权激励计划等方式进一步完善董事、高级管理人员的长效激励与约束机制。

第二十三条 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