

证券代码：835670

证券简称：数字人

公告编号：2025-062

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二十六次会议审议通过，表决结果为：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。尚需提交 2025 年第二次临时股东会审议。

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（以下简称“公司”或“本公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理机制，调动董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律法规、规范性文件的规定，结合《山东数字人科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及公司实际情况，制定本制度。

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：坚持“先考核，后发放”，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 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。董事会审议决定高级管理人员的薪酬，股东会审议决定全体董事薪酬。

董事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。

第五条 公司综合管理部、财务部配合董事会关于公司董事、高级管理人员的薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第六条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）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。

（二）不在公司专职工作的董事：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）在公司专职工作的董事：薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。基本薪酬是年度基本薪酬，按月发放。绩效薪酬结合公司绩效考核结果发放。在公司专职工作的董事不再另行领取董事津贴。

（四）高级管理人员：薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。基本薪酬是年度基本薪酬，按月发放。绩效薪酬结合公司绩效考核结果发放。

第四章 薪酬管理

第七条 公司践行董事、高级管理人员薪酬的业绩联动机制，薪酬确定突出业绩导向，实现薪酬与经营业绩挂钩。原则上公司高级管理人员绩效薪酬的变动应与公司经营业绩变动相匹配。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬组成及确定原则如下：

（一）基本薪酬属于年度固定薪酬，分摊到月，按月发放。根据所任职岗位的任职资格、工作强度 and 法律责任等因素，确定其对应的年度固定基本收入。

（二）绩效薪酬属于浮动薪酬，公司结合自身情况，绩效薪酬的发放的时间为公司半年度报告、年度报告披露后，结合半年度业绩完成情况支付比例为不超过年度绩效薪酬的 50%，剩余的绩效薪酬根据年度业绩考核的评价结果，先考核再兑现。公司应依据经审计的财务数据开展绩效评价。

（三）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。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬政策如下：

（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。

第十条 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。

第十一条 公司董事、高级管理人员同时在公司兼任两个或以上职务的，按照就高的原则确定基本薪酬。

第十二条 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。

第十三条 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。

本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等，股权激励计划需另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第十四条 公司应当在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得的薪酬情况，并制定董事、高级管理人员年度薪酬方案，薪酬方案中应明确薪酬确定依据及具体构成。

公司在年度报告中披露现任及报告期内离任董事、高级管理人员薪酬，公司可以通过投资者说明会的方式，就董事、高级管理人员薪酬事项加强与投资者的沟通交流。

第十五条 约束与止付追索机制

公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，当年绩效薪酬应扣减或不予发放，若已发放的，亦应追回：

（一）严重损害公司利益、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；

（二）年度考核结果为不合格者；

（三）董事会认为应该扣减或不予发放绩效薪酬的其他情形。

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造成公司重大损失，或者对公司财务造假，资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，应根据情形轻重，减少停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分收回。

第十七条 约束与止付追索规定同样适用离职人员。追索时间根据法律规定执行。

第五章 附 则

第十八条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 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

2025 年 9 月 26 日