

贵阳朗玛信息技术股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善贵阳朗玛信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《贵阳朗玛信息技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

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

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司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）绩效原则，体现薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合的目标相符；

（四）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展、长远利益相结合的目标相符；

（五）激励与约束并重、奖罚对等原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定、审查

公司董事及高级管理人员的薪酬标准与方案；负责制定公司董事及高级管理人员的绩效标准并组织绩效评价；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 董事薪酬方案由股东会决定。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。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第七条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施履行职责。

第三章 薪酬标准

第八条 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。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

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。

第九条 董事会成员薪酬：

（一）在公司及子公司担任内部其他职务的非独立董事按照相应岗位领取职务薪酬，不再另外领取董事薪酬。

（二）独立董事薪酬实行独立董事津贴制，由公司股东会审议决定。

第十条 高级管理人员薪酬：

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。公司高级管理人员薪酬由基本薪酬和年度绩效薪酬构成，由公司人力资源部在薪酬与考核委员会建议的基础上制定具体标准，报公司董事会批准后执行。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，年度绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础。

第四章 薪酬发放

第十一条 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薪酬管理制度执行。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执行，按季度发放。

第十二条 公司董事及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。

第十三条 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。

第十四条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效薪酬：

- (一)严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (二)被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (三)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的；
- (四)公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十五条 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。

公司应当依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

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。

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 薪酬调整

第十七条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十八条 本制度所规定的董事与高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、

员工持股计划等。

第十九条 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、高级管理人员的具体职务薪酬的补充。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜,按法律、法规、规章、有关规范性文件和《公司章程》及公司内部有关规定执行。本制度如与法律、法规、规章、有关规范性文件和《公司章程》相抵触,按国家有关法律、法规、规章、有关规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度经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。

贵阳朗玛信息技术股份有限公司

2025 年 10 月