

洛阳建龙微纳新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善洛阳建龙微纳新材料股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，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、法规和规范性文件的规定及《洛阳建龙微纳新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”，结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员（含独立董事、职工代表董事）；

（二）高级管理人员：包括公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司建立与劳动力市场相适应与经济效益、劳动效率相挂钩的工资总额决定机制，依据公司经营目标、经济效益、劳动效率、行业对标情况和人力资源管理要求，确定董事、高级管理人员当年的薪酬总额预算。

第四条 董事和高级管理人员薪酬水平应当与市场发展相适应，与公司经营业绩和个人业绩贡献相匹配，与公司可持续发展相协调。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）遵循市场规律，体现价值的原则。董事和高级管理人员薪酬水平要充分体现董事和高级管理人员的职业能力和价值，在区域和行业内要有充分的吸引力和竞争力；

（二）“责、权、利”相统一的原则。薪酬水平要与承担的管理责任、权限相对应；

（三）效益与效率优先原则。绩效薪酬要充分考虑企业的效益与效率，薪酬水平要与经营业绩、企业盈利能力和行业水平相挂钩，实现与企业经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发展。

（四）激励与约束并重原则，有奖有罚；

（五）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。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和构成、薪酬政策和方案。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第六条 公司企管部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第二章 薪酬体系

第七条 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬：是非独立董事和高级管理人员履行职责所领取的岗位报酬。由董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模、董事和高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理 ability 确定。

（二）绩效薪酬：是董事和高级管理人员根据公司经营状况之优劣所得的报酬。由薪酬与考核委员会根据董事和高级管理人员岗位责任设立考核指标，并依据公司经营业绩，绩效指标完成情况进行考核分配。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

（三）中长期激励收入：即公司根据年度绩效考核结果，通过员工持股计划或者股权激励授予公司董事和高级管理人员的权益所得。董事和高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，补充福利按公司的相关制度执行。

第八条 独立董事不在公司领取薪酬，领取独立董事津贴。独立董事津贴标准由公司股东会决定。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国

家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。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

第十条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十一条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十二条 公司可以临时的对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第三章 薪酬考核和责任追溯

第十三条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，由公司企管部、财务部、审计部配合具体考核的实施。

第十四条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式。被考核对象在考核年度内发生违规、违纪或发生重要追责事项的，进行责任追溯。责任追溯以一个考核年度为限。

第十五条 公司对董事、高级管理人员实施责任追究机制。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十六条 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。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。会计师事务所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。

第十七条 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。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）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。

第十八条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，递延年限设置与公司业务风险持续情况相匹配，递延支付速度不快于等分比例，明确递延支付的适用情形、覆盖人员、递延比例及实施安排。公司可每年度依据经营情况、业务风险持续情况等决定是否进行递延支付或对递延支付机制进行调整。

第五章 附则

第十九条 本制度未尽事宜或与相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定不一致的，按照相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。

洛阳建龙微纳新材料股份有限公司

2026年7月