

长鑫科技集团股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范和完善长鑫科技集团股份有限公司（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，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、规章和规范性文件（以下简称“法律法规”），以及《长鑫科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事及高级管理人员。本制度所称董事是指经股东会、职工代表大会选举的董事，高级管理人员是指董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平性和竞争性原则：薪酬水平应与公司的发展阶段、经营规模、业绩表现相匹配，同时参考行业及市场同类岗位的薪酬水平，确保外部竞争力；

（二）责、权、利对等原则：薪酬标准应与岗位价值、承担的责任、风险以及授权大小紧密挂钩，体现价值贡献与回报的对等性；

（三）可持续发展原则：薪酬体系应服务于公司的长期战略目标，促进短期业绩与长期价值的平衡，保障公司的持续健康发展；

（四）激励与约束并重原则：薪酬发放必须与公司的绩效考核、奖惩机制有效联动，实现激励与约束的有机统一。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，为董事、高级管理人员薪酬管理的职能机构，承担以下职责：

- （一）制定董事与高级管理人员的考核标准并对其进行年度考核；
- （二）制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；
- （三）监督公司董事、高级管理人员薪酬制度执行情况；

（四） 其他董事会规定或授权的薪酬管理事项。

第五条 董事薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。在董事会或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 公司人力资源中心、财务管理中心、法务管理中心等相关部门配合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。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、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。

第八条 根据董事、高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险以及压力等，确定如下薪酬标准：

（一）独立董事：公司每年度给予每位独立董事一定的固定津贴，按月度发放；

（二）非独立董事

（1）在公司担任管理职务的非独立董事，根据所担任的管理职务，按照公司相关薪酬和绩效考核管理制度领取薪酬，不再单独领取津贴。

（2）未在公司担任具体管理职务（除董事外）的非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务津贴。

（三）高级管理人员：薪酬按照公司劳动合同的约定执行，基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

公司预留一定比例的董事、高级管理人员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。

第九条 公司实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励，激励主要基于相应岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第十条 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。独立董事与未在公司担任具体管理职务的非独立董事，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。如董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十二条 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的薪酬管理制度执行。

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 公司董事、高级管理人员领取的薪酬、津贴均为税前薪酬，按照国家有关法律法规的规定，由公司统一代扣代缴个人所得税。

第十五条 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，给予减少、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

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬应当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，以适应公司进一步发展的需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。公司每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司经营效益情况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职务变化。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审核并报董事会或股东会审批后，可以临时性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和高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第十九条 本制度所称“以上”“以下”“以内”都含本数；“过”“超过”“以外”“高于”“低于”“少于”“多于”不含本数。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，修改亦同。

第二十一条 本制度由公司股东会授权董事会负责解释。

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行；本制度与有关法律法规以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规以及《公司章程》的规定为准；本制度如与国家日后颁布的法律法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订，报股东会审议通过。

长鑫科技集团股份有限公司
2026年9月