

深圳市长亮科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
(2025年11月)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善深圳市长亮科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的薪酬激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，优化公司经营决策，提升公司管理效能，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规和《深圳市长亮科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一） 市场化与公平性原则，薪酬水平参照同行业及同地区类似上市公司标准，与市场薪酬水平相符，薪酬管理确保公开、公正、透明，体现薪酬水平与公司规模、业绩及岗位价值的匹配；

（二） 绩效优先原则，薪酬体系与岗位职责、个人绩效及公司整体效益挂钩，坚持按劳分配，突出业绩导向；

（三） 激励与约束并重原则，建立薪酬与考核、奖惩的联动机制，实现激励与约束并存，权利与责任对等；

（四） 风险共担与长远发展原则：薪酬体系体现与公司收益共享、风险共担，统筹短期激励与长期激励，促进公司可持续发展与价值最大化。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，明确薪酬确定依据及具体构成；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对

其进行年度考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，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讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 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。

第七条 公司亏损应当在董事、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。

第八条 公司相关职能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 薪酬标准

第九条 公司董事的薪酬按以下标准执行：

（一） 独立董事在公司领取独立董事津贴，薪酬标准与其承担的职责相适应，经股东会审议通过后决定；

（二） 在公司兼任行政职务的非独立董事，董事薪酬由董事津贴及行政职务（含高级管理人员）对应的薪酬构成，董事津贴标准经股东会审议通过后决定，行政职务对应的薪酬标准按照公司的相关标准执行；

（三） 董事长薪酬标准与公司经营业绩挂钩，经股东会审议通过后决定；

（四） 董事因执行董事职务、参加规定培训等发生的相关费用，由公司据实报销。

第十条 公司高级管理人员的薪酬按以下标准执行：

（一） 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成，薪酬标准根据其主要职责、履职情况、以往年度薪酬及公司该年度经审计的经营业绩等因素综合确定，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；

（二） 高级管理人员因执行职务、参加规定培训等发生的相关费用，由公司据实报销。

第四章 薪酬发放

第十一条 公司独立董事除领取独立董事津贴外，不再另行发放薪酬，自其履职之日起开始执行。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬的发放时间、方式根据公司薪酬制度执行，独立董事津贴按季度发放。

第十三条 公司发放的薪酬均为税前金额。公司将按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担的部分，并发放剩余金额至个人。

第十四条 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，按其实际任期及实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

第五章 薪酬追索扣回

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间的任一考核年度，发生下列情形之一时，公司薪酬与考核委员会应评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并向董事会提出建议：

- （一） 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二） 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚的；
- （三） 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四） 薪酬与考核委员会认定严重违反现行法律法规或《公司章程》的其他情形。

董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬。

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，应及时对董事、高级管理人员的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。

第十七条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对财务造假、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。

第十八条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 薪酬考核与调整

第十九条 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。

第二十条 公司可以实施股权激励计划、员工持股计划等对非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十一条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场与公司经营状况的不断变化而作出相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一） 同行业、同地区薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业、同地区的薪酬数据，并进行汇总分析，作为薪酬调整的参考依据；

（二） 通胀水平：参考通胀水平，以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） 公司盈利情况及个人业绩表现；

（四） 公司发展战略或组织结构调整；

（五） 岗位发生变动的个别调整；

（六） 董事、高级管理人员自愿降低薪酬的，自其签订相关的书面文件时开始执行。

第二十三条 经薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的非独立董事、高级管理人员的具体行政职务薪酬的补充。

第七章 附 则

第二十四条 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。

第二十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释与后续修订。

深圳市长亮科技股份有限公司

2025年11月