

狮头科技发展股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 12 月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善狮头科技发展股份有限公司（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，保持核心管理团队的稳定性，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等相关法律法规、规范性文件和《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 本制度适用公司董事、高级管理人员。高级管理人员包括总裁、副总裁、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 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与个人能力、岗位职责及从业经验相挂钩的原则；
- （二）坚持薪酬与公司效益及经营规模相结合的原则；
- （三）坚持薪酬与行业特点、属地工资水平相结合的原则；
- （四）坚持公开、公正、透明的原则；
- （五）坚持激励和约束相结合的原则；
- （六）坚持依法合规、实事求是的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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具体构成。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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会（下称“薪酬与考核委员会”）在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；并就

董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事、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。基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，逐月发放。绩效薪酬根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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。中长期激励收入为其他根据公司实际情况发放的专项激励。

第八条 公司董事薪酬标准如下：

（一）非独立董事

- 1、未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬。
- 2、在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照公司相关薪酬规定与绩效考核管理规定领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事采取固定董事津贴，公司独立董事均适用同一津贴标准，按月发放。独立董事津贴所涉相关个人所得税，由公司依法代扣代缴。

独立董事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费用由公司承担。

独立董事津贴标准经公司董事会审议通过后，由公司股东会审议批准。如津贴标准需进行调整，应由公司董事会及股东会按相关规定程序进行审议批准。

第四章 薪酬发放与调整

第九条 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发放制度执行。独立董事津贴按月发放。公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的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缴纳的部分。

第十条 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津贴/薪酬并予以发放。

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，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。

第十二条 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。

第十三条 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，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- （一）公司盈利状况；
- （二）绩效考核情况；
- （三）岗位发生变动的个别调整；
- （四）同行业薪酬增幅水平；
- （五）其他影响薪酬的要素。

第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按有关法律、法规、规范性文件和公司章程等相关规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或者经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过后，自 2026 年 1 月 1 日起生效并实施。公司原《高级管理人员薪酬管理办法》《独立董事津贴管理办法》同时废止。