

立昂技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善立昂技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学合理的激励和约束机制，提高公司的经营管理水平，保障公司持续、稳定、健康的发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规和规范性文件以及《立昂技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 原则

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和股东利益相结合的原则；
- （二）坚持薪酬与公司的规模、业绩变动趋势等实际情况相结合，同时与市场薪酬水平相符合的原则；
- （三）坚持薪酬按劳分配，以及与责、权、利相结合的原则；
- （四）坚持激励和约束并重的原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- （五）坚持公开、公平、透明的原则。

第三条 适用范围

本办法适用于本公司董事及高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）内部董事：指除担任董事以外，还在公司担任其他职务的非独立董事；
- （二）外部董事：指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；
- （三）独立董事：指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；
- （四）高级管理人员：指《公司章程》规定的高级管理人员，包括总裁、副总裁、董事会秘书、总监。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

公司董事会下设薪酬与考核委员会负责初步研究公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案并对董事、高级管理人员进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，以及负责对执行情况进行监督。

公司人力资源中心与财务中心负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事和高级管理人员薪酬方案的制订与实施。

第五条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施。

第三章 薪酬构成、发放及调整

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）独立董事：参照《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，采取固定独立董事津贴，津贴标准由股东会进行审议批准，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。按《中华人民共和国公司法》和《公司章程》相关规定，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）内部董事

公司内部董事同时兼任高级管理人员的，依据公司《中高层管理人员薪酬管理细则》领取年度薪酬；公司内部董事同时兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位领取相应的薪酬。

（三）高级管理人员：根据高级管理人员在公司担任的具体管理职务，按公司相关年度薪酬方案考核后领取薪酬。

1、高级管理人员的薪酬结构由基本年薪和绩效年薪两部分组成；

2、高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担责任、风险、经营业绩以及公司整体经营成果挂钩；

3、基本薪酬根据公司规模、经营情况、教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定；

4、绩效薪酬根据年薪标准、公司年度经营情况、岗位年度绩效考核等综合考核的结果确定。

（四）外部董事：不在公司任职且不直接参与经营管理的外部非独立董事不在公司领取薪酬、津贴。

第七条 薪酬的发放：

（一）高级管理人员基本年薪按月发放。

（二）高级管理人员绩效年薪分为按季度或年度根据考核结果发放。

（三）独立董事的津贴按月发放。

（四）非独立董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

（五）公司实行责任追究制度。对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、处分或解聘职务等处罚。董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予发放绩效年薪，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪进行全额或部分追回：

1、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

2、严重损害公司利益的；

3、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的。

（六）公司建立离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求相关人员限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

第八条 公司可实施股权激励计划对非独立董事、高级管理人员进行激励，激励的主要原则是基于相应的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。由薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事会、股东会审议。股权激励的相关事项根据相关法律法规等确定。

第九条 薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司战略规划、经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及岗位职责调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第十条 公司可依据具体情况通过董事会薪酬与考核委员会提出其他奖惩措施。

第四章 考核周期

第十一条 以年度目标经营期限为依据，绩效考核周期为每年度1月1日至12月31日。

第十二条 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或津贴并予以发放。

第十三条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

第五章 附则

第十四条 本办法由董事会制订，报股东会批准后生效实施，修改亦同。

第十五条 本办法由公司董事会解释。

第十六条 本规则未尽事宜或与法律或经合法程序制定或修改的《公司章程》相抵触时，执行法律和《公司章程》的规定。

立昂技术股份有限公司

2026 年 1 月