

证券代码：920445

证券简称：龙竹科技

公告编号：2026-043

## 龙竹科技集团股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

公司董事会于 2026 年 3 月 31 日收到单独持有 21.32%股份的股东连健昌书面提交的《关于提请龙竹科技集团股份有限公司 2025 年年度股东会增加临时提案的函》，提请在 2026 年 4 月 22 日召开的 2025 年年度股东会中增加临时提案，即审议《关于拟修订公司〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

### 龙竹科技集团股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为了进一步完善龙竹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体系管理，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规、规范性文件以及《龙竹科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

（一）董事包括独立董事、非独立董事；

(二) 高级管理人员包括总经理、董事会秘书、财务总监及董事会决定聘任的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 公平原则；
- (二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (三) 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (四) 客观、公正、公开的原则；
- (五) 激励与约束并重的原则。

**第四条** 公司以上年度工资总额为参考、公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职情况相结合进行综合考核确定薪酬。公司应当合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例。

**第五条** 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，根据公司经营发展情况，薪酬可作相应调整，调整依据如下：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司实际经营状况；
- (五) 公司组织结构调整、职位、职责变化。

## 第二章 薪酬管理机构

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，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，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。

**第七条** 公司董事的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。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第八条** 公司人力资源部、财务部等具体职能部门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。

### **第三章 薪酬的构成与标准**

**第九条** 公司董事的薪酬构成：

（一）**独立董事**：在公司领取独立董事津贴，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）**非独立董事**：根据其在公司担任的具体职务领取相应的薪酬。薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。基本薪酬综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的百分之五十。

**第十条** 高级管理人员薪酬的构成与标准：由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入根据绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。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。

**第十一条** 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。

**绩效薪酬**：按月预发。年度考核以经审计的财务数据开展，在年度报告披露和绩效考核后，核算全年应发总额，扣除预发部分后，剩余绩效薪酬按三年期分阶段递延支付。

中长期激励收入：结合公司长期发展战略，采取股权激励、任期激励等方式实施，具体方案另行制定并履行相关审批程序。中长期激励按激励方案约定发放或行权，任期激励在任期考核后发放。

**第十二条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

**第十三条** 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如下内容：

- （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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。如发生以下任一情形的，公司不予发放：

- （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北京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。

## 第五章 薪酬的止付追索

**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。

## 第六章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，或者与有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》相悖的，按有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》办理。

**第十七条** 本制度由董事会负责解释与修订。

**第十八条** 本制度经股东会审议通过后生效实施。

龙竹科技集团股份有限公司董事会

2026年3月31日