

润泽智算科技集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善润泽智算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激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升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》《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》等相关法律法规及《润泽智算科技集团股份有限公司章程》（简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司的董事和高级管理人员。

董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括独立董事和非独立董事（含职工代表担任的董事）；高级管理人员包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬水平与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （四）坚持激励与约束相统一、奖罚对等的原则，考核遵循公开、公正、透明的原则。

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是对董事、高级管理人员拟定薪酬方案并进行考核的管理机构，具体测算和兑现工作由公司人力资源部和财务部负责实施。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由《董事会薪酬与考核委员会工作细则》确定。

第六条 公司董事的薪酬方案经董事会审议通过后，须提交股东会审议，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；；高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 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。

第八条 董事、高级管理人员的薪酬或津贴

（一）独立董事

独立董事在公司领取固定年度津贴。独立董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。独立董事任职期间出现违反法律法规、《公司章程》或监管部门有关规定情形的，按照有关规定处理。

（二）非独立董事及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。

1. 基本薪酬：根据其在公司实际担任的经营管理职务内容、责任、市场相关岗位薪资行情等因素确定，按月发放；

2. 绩效薪酬：结合公司年度经营指标、年度绩效考核完成情况等因素综合评定，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，绩效薪酬依据经审计的财务数据开展绩效评价，在年度报告披露和绩效评价后结算支付。

3. 中长期激励：包括但不限于股权激励、期权、员工持股计划等，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行确定。

4. 公司董事同时兼任高级管理人员的，以聘任合同或劳动合同的规定为基础，领取高级管理人员薪酬，不再领取董事薪酬。

5. 同时担任多个高级管理人员岗位的，取高发放，不再重复领取基本薪酬和绩效薪酬。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员/独立董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其薪酬/津贴按其实际任期计算并予以发放。

第十条 经董事会薪酬与考核委员会拟定，提交董事会审议，并报股东会批准后，可以设置临时性的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的薪酬补充。

第四章 薪酬考核与调整

第十一条 公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行，并在公司年度股东会作年度述职。公司非独立董事、高级管理人员的履职和绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织。

第十二条 非独立董事、高级管理人员的年度绩效考核的期限自每年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

考核年度结束后，董事会薪酬与考核委员会可以依据公司相关规章制度的规定，结合公司的年度经营状况、经营成果、年度绩效草案等情况对内部董事和高级管理人员进行考核，并确认其年度绩效方案。其中，高级管理人员的绩效薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会拟定后，须提交董事会审议；董事的绩效薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会拟定，提交董事会审议通过后，还须提交股东会审

议。

第十三条 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；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况与未来发展需要；
- （四）公司组织结构调整及个人岗位变动。

第五章 薪酬约束与追索机制

第十四条 《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。

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 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度由公司股东会审议通过后正式实施，修改时亦同。

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本细则与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。