

璉升科技股份有限公司
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 为强化璉升科技股份有限公司（以下简称“公司”）经营管理责任，建立和完善公司董事、高级管理人员的激励和约束机制，树立个人薪酬与公司业绩挂钩的目标与价值导向，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《璉升科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，包括以下人员：

（一） 公司内部董事（含职工代表董事）、外部董事及独立董事；

内部董事是指与公司（含分公司、子公司，下同）签订劳动合同或聘任合同，在公司担任除董事外的其他职务或工作的非独立董事。

外部董事是指不在公司担任除董事外的其他职务或工作的非独立董事。

（二） 公司总经理、副总经理、财务总监及董事会秘书等《公司章程》中规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案以公司经营规模和绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考核确定。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬应当遵循“与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调”的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会提名、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。在董事会或者提名、薪酬与考核委员会对董事薪酬方案进行审议时，相关董事应当回避表决。

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。

第六条 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

第七条 公司人力资源部协助公司董事会提名、薪酬与考核委员会制定并具体实施审议通过后的公司董事、高级管理人员薪酬方案。

第三章 薪酬的构成及发放

第八条 公司内部董事领取薪酬。内部董事薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等，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。

基本薪酬主要根据公司薪酬体系，结合其岗位价值、承担责任和该任职人员的能力等综合要素确定，基本薪酬按月发放；绩效薪酬分为月度绩效薪酬和年度绩效薪酬两部分，年度绩效薪酬在年度报告披露及年度绩效评价完成后发放。

外部董事不在公司领取薪酬。

第九条 独立董事及外部董事领取津贴，具体金额结合公司实际及可比上市公司津贴情况确定或调整，经董事会审议后，提交股东会决定。独立董事及外部董事津贴按月发放。

第十条 公司高级管理人员领取薪酬。高级管理人员的薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等，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。

基本薪酬主要根据公司薪酬体系，结合其岗位价值、承担责任和该

任职人员的能力等综合要素确定，基本薪酬按月发放；绩效薪酬分为月度绩效薪酬和年度绩效薪酬两部分，年度绩效薪酬在年度报告披露及年度绩效评价完成后发放。

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。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。

第十二条 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。

第十三条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十四条 本制度中所涉及的董事、高级管理人员薪酬，均指含税薪酬。发放时其个税由公司代扣代缴。

第四章 薪酬止付追索

第十五条 若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。

第十六条 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。

第五章 其他激励事项

第十七条 公司可实施股权激励计划对董事和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。

第十八条 提名、薪酬与考核委员会负责根据国家的相关法律、法规等，确定有利于激励董事和高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案并提交董事会审议，同时制订相应的考核办法。

第六章 附 则

第十九条 如本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章规定为准。

第二十条 本管理制度作为公司董事、高级管理人员薪酬考核体系的基本管理制度，具体实施方案另行审议决定。

第二十一条 本制度追溯适用至 2026 年 1 月 1 日生效，经公司股东会审议通过后实施。