

上海盛剑科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善上海盛剑科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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，有效调动公司董事及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》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《上海盛剑科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考外部薪酬水平；
- （二）责、权、利对等原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重、奖罚对等原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第四条 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，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第五条 公司人力资源部、财务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第二章 薪酬结构及发放

第六条 公司非独立董事和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，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。

公司非独立董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。

第七条 公司非独立董事和高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、同行业薪资增幅水平、通胀水平以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第八条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定非独立董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第九条 董事薪酬

（一）非独立董事

1、公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事薪酬，按第十条、第十一条执行；未兼任高级管理人员职务的非独立董事，按其在公司担任实际工作岗位职务与级别，依据公司薪酬管理相关制度领取薪酬，不再另行领取董事津贴。

2、未在公司担任除董事外的其他任何职务的非独立董事（不包括公司董事长），不在公司领取薪酬或津贴，不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效评价。

（二）独立董事

公司除参考同行业、本地区、独立董事的资历等情况外，充分考虑独立董事在公司所任职务承担的责任和风险、花费的时间和精力以及履职积极性和有效性等因素，确定独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效评价。

独立董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 高级管理人员薪酬

1、基本薪酬按其在公司担任实际工作岗位，根据职务、个人能力、地区及行业薪酬水平等因素确定；

2、绩效薪酬根据个人绩效评价、公司经营情况等确定。

第十一条 非独立董事和高级管理人员薪酬构成的具体确定方式

（一）基本薪酬：根据岗位职责、地区及行业薪酬水平、个人能力等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司经营情况、个人绩效评价结果等为依据确定。

（三）中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等，具体依据公司相关激励方案执行。

公司非独立董事、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。

公司应当确定非独立董事、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 公司非独立董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、国家或公司规定的其他应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十三条 公司董事长及在公司担任实际工作岗位职务的非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定，基本薪酬按月发放，绩效薪酬按考核周期发放。独立董事津贴每年视情况决定具体发放次数。

第十四条 董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。公司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。

公司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。

如公司年度业绩发生亏损，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。

第十五条 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，薪酬根据其实际任职时间和绩效评价结果计算并予以发放。

第十六条 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。

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。

第十七条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。公司非独立董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第三章 薪酬的调整

第十八条 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。

第十九条 若公司面临外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报董事会、股东会审议通过后实施。

第二十条 公司非独立董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司组织架构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第四章 约束机制

第二十一条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬：

(一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

(二) 在执行公司职务过程中，经公司认定存在违反法律、法规、《公司章程》或严重损害公司利益行为的；

(三) 因重大违法违规行为受到中国证券监督管理委员会公开批评或上海证券交易所公开谴责及以上处罚的；

(四) 董事、高级管理人员直接承担的分管工作出现决策失误，且该等失误经董事会认定是导致公司遭受重大损失原因的；

(五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十二条 对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或撤销解聘职务等处罚。

第五章 止付追索与递延支付

第二十三条 公司如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。

第二十四条 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。

第六章 附则

第二十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、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、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

上海盛剑科技股份有限公司

2026年4月