

佳缘科技股份有限公司

薪酬管理制度

二〇二六年四月

目录

第一章 总则	3
第二章 工资总额决定机制	3
第三章 董事和高级管理人员薪酬结构	4
第四章 绩效考核	5
第五章 薪酬的发放与止付追索	6
第六章 薪酬调整	7
第七章 薪酬管理机构	7
第八章 附则	8

第一章 总则

第一条 为进一步完善佳缘科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、权责利相匹配的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则（2025年修订）》等有关法律、法规和中国证监会、深圳证券交易所有关文件及《佳缘科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度是公司薪酬管理的基本制度，明确了薪酬管理的总体原则，具体适用人员范围按照以下规定执行：

（一）公司董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

（二）除董事、高级管理人员以外的员工（以下简称“普通职工”）的薪酬管理的具体内容依照公司内部薪酬相关专项规定执行。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合法合规。

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司战略目标实现。

（三）公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力。

（四）激励约束原则：坚持激励与约束并重，以绩效为导向合理确定薪酬，实现奖优罚劣、权责对等。

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

第二章 工资总额决定机制

第四条 公司以上年度工资总额为参考，根据公司经济效益和经济目标确定

增长范围、增长幅度等，进而决定当年预算总额。

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、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、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定，应当与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调。

第五条 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，推动普通职工薪酬水平合理提高。

第三章 董事和高级管理人员薪酬结构

第六条 公司独立董事以及不在公司担任经营管理职务的非独立董事（即非独立外部董事，若有）不在公司领取薪酬，仅领取董事津贴，津贴标准由公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）拟定，经董事会审议后，报股东会审议批准。前述人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职务（如现场工作、出席公司董事会及专门委员会、股东会等）所需的差旅费、办公费等合理费用由公司承担。

第七条 在公司担任经营管理职务的非独立董事（含职工代表董事，以下简称“内部董事”）、高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、总经理特别奖金及其他符合公司相关薪酬制度的薪酬组成，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。

（一）基本薪酬

按照内部董事、高级管理人员在公司内部担任的职务，根据职级、岗位、市场薪酬水平等因素确定，按月平均发放。

（二）绩效薪酬

与内部董事、高级管理人员年度综合考核评价结果相关联的薪酬，以公司年度核心业绩考核指标、个人岗位绩效目标及其完成进度为考核依据。

（三）中长期激励

公司根据战略发展和市场变化等情况，可以适时实施限制性股票、股票期权、

员工持股计划、超额利润分享、岗位分红、项目跟投等多种中长期激励措施，具体方案根据相关法律、法规等另行制定和审议。

（四） 总经理特别奖金

公司对包括内部董事、高级管理人员在内的全体职工设置总经理特别奖金。奖励对象为在公司重点项目建设、关键技术研发、市场及资源开发、资本运作以及日常经营工作中，对公司发展作出突出贡献的部门、团队及个人。

（五） 其他符合公司相关薪酬制度的薪酬

其他符合法律法规要求的各类津贴、补贴、福利、社会保险、公积金等。

（六） 经公司薪酬与考核委员会、董事会、股东会审议通过，职工代表董事可以另行领取董事津贴；其他内部董事根据公司相关薪酬管理制度，并结合当年经营业绩、工作绩效等在公司领取薪酬，不另行领取董事津贴。

第八条 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，经薪酬与考核委员会认定，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第四章 绩效考核

第九条 公司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。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价时，该董事应当回避。

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。

第十条 公司董事和高级管理人员的绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，可根据公司业绩情况、个人工作表现等进行季度、年度的预评估。

第十一条 公司普通职工的绩效考核由公司人力资源部负责组织。

第五章 薪酬的发放与止付追索

第十二条 公司独立董事以及不在公司担任经营管理职务的非独立董事津贴按月平均发放。

第十三条 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。

第十四条 公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬可按照不超过当年基本薪酬标准的60%按月预发，并根据季度、年度业绩预评估结果及财务预算情况适时调整，可减少或停止预发绩效薪酬；次年根据考核结果核算兑现。

第十五条 公司内部董事、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。

经营年度结束后，薪酬与考核委员会根据绩效完成情况确定公司董事、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。

第十六条 公司普通职工的薪酬发放依照公司薪酬相关专项制度执行。

第十七条 公司董事、高级管理人员、普通职工薪酬或津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，扣除下列项目后，将剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （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。

第十八条 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，按其实际任职时间和绩效完成情况核算薪酬并发放。

第十九条 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，公司将根据情节轻重减少、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 薪酬调整

第二十条 公司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可持续发展的需要。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （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）公司经营情况；
- （五）公司发展战略或组织结构、职位、职责的调整。

第二十二条 经薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或处罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第七章 薪酬管理机构

第二十三条 公司人力资源部门是工资总额归口管理部门，负责编制公司当年工资总额预算及调整方案。

第二十四条 公司薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第二十五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，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讨论董事个人报酬时，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。

第二十六条 公司薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员有关薪酬

管理实施细则，评估确认董事、高级管理人员止付追索的具体标准及有关安排。

第二十七条 公司总经理、人力资源部、财务部和董事会办公室负责配合薪酬与考核委员会履行有关职责。

第八章 附则

第二十八条 公司现行各项薪酬管理内部专项规定继续有效，但若有与本规定相冲突的以本规定为准。

第二十九条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》、公司内部管理文件的规定执行；本制度如与国家颁布的法律、法规、规范性文件相冲突，按有关法律、行政法规、部门规章或其他规范性文件执行。

第三十条 本制度由董事会负责解释。

第三十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

佳缘科技股份有限公司

二〇二六年四月