联美量子股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026 年制定）

第一章 总则

第一条 为规范联美量子股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，构建科学、规范的董事及高级管理人员薪酬激励与约束体系，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《联美量子股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

第三条 基本原则

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

2、战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。

3、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。

4、激励约束原则：强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果。

5、风险控制原则：防范因过度激励引发的短期行为或风险失控，建立薪酬止付与追索机制。

6、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 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权范围内，负责制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 股东会负责审议决定董事薪酬方案，并依法予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行绩效评价或讨论其薪酬时，该董事应予回避。

董事会负责审议批准高级管理人员薪酬方案，并向股东会说明，予以充分披露。

会计师事务所在执行内部控制审计时，应重点关注绩效考评控制的有效性及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与管理

第七条 公司董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等构成，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50%。

公司董事及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、个人绩效相匹配，与公司可持续发展相协调。

第八条 公司应当结合行业水平、发展策略及岗位价值等因素，

合理确定董事、高级管理人员与普通职工之间的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线以及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第九条 董事会成员薪酬

（一）在公司及子公司兼任其他职务的非独立董事，按实际职务领取相应岗位薪酬，不再另行领取董事津贴；在股东单位任职的非独立董事不在公司领取薪酬。

（二）公司独立董事实行津贴制，不在公司领取薪酬。

第十条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员根据其在公司及子公司所任具体职务，依照公司相关薪酬与绩效管理制度领取薪酬。

第四章 薪酬发放与追索

第十一条 在公司及子公司领取薪酬的董事及高级管理人员，其薪酬发放按公司内部相关管理规定执行。独立董事津贴自股东会审议通过其任职或薪酬决议的当月开始执行。

第十二条 董事及高级管理人员因换届、改选或任期内辞职等原因离任的，按其实际任职期限及绩效结果核算并发放相应薪酬。

第十三条 董事及高级管理人员的绩效薪酬与中长期激励收入的确定与支付，应以绩效评价为主要依据。

公司应依据经审计的财务数据实施绩效评价，并安排一定比例的绩效薪酬于年度报告披露及绩效评价完成后支付。

第十四条 公司因财务造假等差错对财务报告进行追溯重述时，

应及时对董事及高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新进行考核，并追回超额发放部分。

董事及高级管理人员因违反义务致使公司遭受损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应根据情节轻重扣减或停发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发放部分予以全额或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十五条 薪酬与考核委员会应定期对薪酬政策进行评估，结合公司经营状况、行业薪酬水平变动及监管政策调整等情况，提出薪酬结构调整建议，以适应公司发展需要，并报董事会审议。

第十六条 如因公司重大战略调整、行业发生重大变化或不可抗力导致经营业绩显著波动，可临时启动薪酬调整程序。

第十七条 本制度所规定的董事与高级管理人员薪酬，不包括通过股权激励计划、员工持股计划等中长期激励所获得的激励性权益。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，或与法律法规、监管规定及《公司章程》冲突的，以法律法规、监管规定和《公司章程》为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责编制、解释和修订。

第二十条 本制度经股东会审议通过后生效。

联美量子股份有限公司

2026 年 4 月