

润泽智算科技集团股份有限公司 高级管理人员薪酬管理制度

(2022年8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高级管理人员的薪酬激励与约束机制，充分调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性，确保公司经营目标的实现，落实目标责任管理，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》、《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》（以下简称“《规范运作指引》”）等相关法律法规及《润泽智算科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《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

本制度适用于公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 本制度作为确定公司高级管理人员薪酬标准的依据，遵循以下四项原则：

（一）责任原则：高级管理人员的薪酬以所承担的责任为依据，体现岗位价值及“责、权、利”的统一。

（二）激励原则：公司通过绩效奖金的方式，调整高级管理人员的薪酬结构比例，体现激励与约束并重、奖罚对等。

（三）绩效原则：高级管理人员绩效奖金的发放，以公司经营业绩及本人绩效考核结果为依据。

（四）竞争原则：高级管理人员薪酬应与公司业绩和规模相符，并参考同行

业薪酬水平，保持其薪酬的市场竞争力。

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负责高级管理人员考核并确定薪酬的管理机构，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负责高级管理人员的薪酬考核方案和考核标准的制订，根据董事会制定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度绩效考核工作，并对薪酬制度执行情况监督。

第三章 薪酬方案与调整

第六条 高管人员实行年薪制，由基本薪酬、绩效薪酬两部分构成。

（一）基本薪酬：基本薪酬是高管年薪中的固定部分，公司高管人员的基本薪酬依据公司所处的行业经营者的报酬状况，结合公司近年薪酬发放情况，由董事会薪酬考核委员会按照高级管理人员的分工确定。

（二）绩效薪酬：绩效薪酬是高管年薪中的浮动部分，具体考核指标包括公司制定的业绩指标以及年度的个人工作目标。业绩指标将根据公司聘任的会计师事务所审计确认的各项指标实际完成情况进行考核；公司管理层根据当年度商务计划、分管范畴的具体情况，对每位高管人员提出个人管理目标，报董事会薪酬与考核委员会审核备案。

第七条 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。

第八条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。

每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行

汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。

参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整及岗位变动。

第四章 考核与实施程序

第九条 年度绩效考核的期限自每年1月1日起至12月31日止。

第十条 薪酬与考核委员会对公司高管人员考评程序如下：

（一）公司高管人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职和自我评价；

（二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对高管人员进行绩效评价；

（三）薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出高管人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后，报公司董事会。

第十一条 公司高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，董事会薪酬与考核委员会有权扣减或取消其当年绩效年薪，已经发放的绩效年薪，公司有权追索。若有异议，可在一周内向董事会提起申诉，由董事会裁决。

第十二条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果依法定程序对高级管理人员任职进行相应调整。

第五章 附则

第十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第十四条 本制度自董事会批准之后生效并实施，修改时亦同。

第十五条 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。