

上海会畅通讯股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

二〇二五年八月

上海会畅通讯股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海会畅通讯股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董监高人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理水平和资产经营效益，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律法规、规范性文件以及《上海会畅通讯股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，负责制订公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制订、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策和方案。

第三条 适用人员：《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

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 薪酬标准与发放

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、公司董事长以及同时担任具体管理职务的非独立董事，其薪酬按第八条执行。

2、未在公司任董事以外其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

3、由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的职工代表担任的董事，按其工作岗位领取薪酬。

（二）独立董事

公司对独立董事每年发放津贴 7.15 万元（含税），具体金额公司可以根据股东会授权，结合公司所处行业或地区独董津贴的实际情况等进行确定或相应调整。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

第八条 高级管理人员薪酬：

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效奖金与年终奖金组成。

1、基本薪酬按照其在公司内部担任的职务，根据岗位责任等级、任职资格能力等级确定，每月发放；

2、绩效薪酬以公司周期目标、个人绩效考核指标完成情况为考核基础；

3、年度奖金以公司年度经营目标、个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础；

4、公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第九条 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，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第十条 公司董事、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或津贴：

（一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 薪酬调整

第十一条 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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平

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。

第五章 附则

第十三条 本制度经股东会审议通过之日生效。

第十四条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规和《公司章程》等相关规定执行。

第十五条 本制度如与国家日后颁布的法律法规、监管规则或修订后的《公司章程》相抵触，按国家有关法律法规、监管规则和《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度之解释权归属于公司董事会。

上海会畅通讯股份有限公司

2025 年 8 月