

苏州浩辰软件股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州浩辰软件股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，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，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《苏州浩辰软件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、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 公司董事和高级管理人员的薪酬制度主要遵循以下原则：

- （一）总体薪酬水平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；
- （二）薪酬水平与岗位职责、履职情况相对应；
- （三）激励与约束并重原则。
- （四）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，促进提高普通职工薪酬水平。

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、审查董事与高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 公司股东会负责审议董事薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理

人员薪酬方案。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。

第三章 薪酬构成与标准

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事实行固定津贴制，具体标准及发放形式由股东会审议决定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬或董事津贴。

（三）在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、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。

第七条 工资总额决定机制：公司对董事和高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事和高级管理人员的工资总额结合公司经营情况、战略规划情况、个人履职情况等因素综合确定。

第四章 薪酬发放及管理

第八条 公司董事、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。

第九条 公司董事和高级管理人员的薪酬发放时间、方式根据公司内部相关制度执行。

公司董事会薪酬与考核委员会负责组织对董事和高级管理人员进行绩效评价。具体由公司人力资源部门制定并实施，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬，均为税前金额，但股东会另有决议的除外。

第十一条 公司董事和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薪酬或津贴并予以发放。

第五章 止付追索与薪酬调整

第十二条 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。

公司董事和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。

第十三条 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。

第十四条 参考同行业薪资增幅水平、所在地区薪酬水平、通胀水平、公司实际经营状况、公司发展战略、公司组织结构调整、职位、职责变化等，公司可在必要时对董事和高级管理人员的薪酬进行调整。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过后生效，并追溯至自 2026 年 1 月 1 日起实施。

第十七条 本制度由董事会负责解释。