

苏州爱得科技发展股份有限公司董事、高级管理人员薪酬 管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

2026年4月9日，苏州爱得科技发展股份有限公司（以下简称“公司”）第四届董事会第十七次会议审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，为更好发挥薪酬的激励约束作用，确保董事和高级管理人员勤勉尽责，维护公司及股东利益，公司拟对《董事、高级管理人员薪酬管理制度》进行修订。

表决情况：同意5票、反对0票、弃权0票。

上述议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

苏州爱得科技发展股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州爱得科技发展股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人

民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称《上市规则》）等有关法律、法规、规范性文件及《苏州爱得科技发展股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的人员包括：公司股东会或董事会批准任命的全体公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩、工作目标的原则；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、激励机制挂钩。

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、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。公司董事的津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第五条 公司行政部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 公司董事的报酬事项由股东会决议。董事个人在董事会或者薪酬与考核委员会对其进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按年发放，由公司统一代扣代缴个人所得税，除此以外不在公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

（二）非独立董事（含职工董事）

董事长及在公司担任其他工作职务的董事，根据其所处岗位、工作年限和工作职责，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，包括基本薪酬和绩效薪酬，不另行领取董事津贴。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%。绩效薪酬与公司年度经营业绩相挂钩，年度考核以经审计的财务数据开展。

对于不在公司担任工作职务的非独立董事，不发放津贴，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销。

（三）高级管理人员

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据业绩实现情况以及高级管理人员岗位职责完成情况核定。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%。

薪酬与考核委员会负责组建考核小组，对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。

第八条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。但是，出现下列情形之一者，可给予降薪或者不予发放绩效薪酬与奖励：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

(四)因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被北京证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；

(五)离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列款项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项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、住房公积金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。

第十条 若公司业绩亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均年度绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露原因。

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进一步发展的需要。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经董事会批准可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，薪资标准按审议通过后的金额为准。

第十二条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，公司可以临时针对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，且董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬的止付追索

第十三条 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。

第十四条 公司董事、高级管理人员违反忠实义务、勤勉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。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》等相关规定执行；如国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》修订而产生本制度与该等文件规定抵触的，以有关法律、行政法规、部门规章和《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之日起生效，修改时亦同。

第十七条 本制度由董事会负责解释。

苏州爱得科技发展股份有限公司

董事会

2026年4月10日