

用友网络科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善用友网络科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《用友网络科技股份有限公司章程》、《用友网络董事会薪酬与考核委员会实施细则》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司的董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则

(1) 公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；

(2) 公司内部各岗位的薪酬体现该岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；

（二）与绩效挂钩的原则；

（三）短期与长期激励相结合的原则；

（四）激励与约束相结合的原则。

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负责制定公司董事、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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、上海证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 公司人力资源部门、财务部门及证券与投资者关系部门等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的制定、考核和具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度，具体金额经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事行使独立董事职权所必需的费用由公司承担。

第八条 未在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事，公司每年度可给予一定的固定津贴。

第九条 担任公司经营管理职务的非独立董事及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：

1、基本薪酬：按照其在公司担任的经营管理职务，根据岗位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

2、绩效薪酬：与公司经营业绩、个人业绩评价结果挂钩；

3、中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 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。

第四章 薪酬发放

第十条 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和薪酬并予以发放。

第十一条 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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

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。

公司董事、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。

第十四条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权扣减或不予发放绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）公司董事会或薪酬委员会认定严重违反政府或公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十五条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，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。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司盈利状况。
- （二）个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度。
- （三）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

(四) 岗位发生变动的个别调整。

(五) 激励政策变动。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度如与法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规或《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由董事会负责解释及拟订修订草案。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

用友网络科技股份有限公司董事会

二零二六年四月十六日