

江苏灿勤科技股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善江苏灿勤科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励、约束机制，提高企业经营管理水平，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性，增强凝聚力，促进公司效益的增长，实现股东利益最大化，结合公司实际情况，特制订本管理制度。

第二条 本制度所指的董事、高级管理人员是指公司董事会的成员以及董事会批准任命的公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员的薪酬水平以公司规模和绩效为基础，根据公司经营计划、董事和高级管理人员的分工职责，并综合考虑同行业收入水平等因素确定。

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定应遵循以下原则：

- （一）收入水平与公司规模和经营业绩相适应的原则，同时参考市场薪酬水平，保持合理竞争力；
- （二）薪酬发放与绩效评价、奖惩挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （三）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第五条 公司应当结合行业水平、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 薪酬的标准与构成

第六条 公司董事（含独立董事）的薪酬标准或方案由公司人力资源部门拟定，报公司董事会薪酬与考核委员会、董事会及股东会审议批准，高级管理人员的薪酬标准或方案由公司人力资源部门拟定，报公司董事会薪酬与考核委员会、董事会审议批准。

上述人员按《中华人民共和国公司法》《江苏灿勤科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）相关规定行使其他职责或出席公司董事会、股东会等所需的合理费用由公司承担。

第七条 董事、高级管理人员分为：（1）在公司专职工作的董事、高级管理人员；（2）独立董事。

（一）在公司专职工作的董事和高级管理人员，薪酬标准根据其在公司担任的具体管理职务，按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、绩效薪酬和中长期激励收入等：

1、基本薪酬：基本薪酬由公司根据岗位职责和个人能力情况，并结合行业薪酬水平确定；按月发放，每年可调整一次；

2、绩效薪酬：绩效薪酬与绩效考核结果（包括公司经营业绩及个人业绩）挂钩，在季度和年度结束后根据职位标准及岗位绩效考核结果计算确定和发放；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；

3、中长期激励收入：中长期激励收入与中长期考核评价结果相关，包括但不限于限制性股票、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等；由公司根据实际情况制定激励方案。

（二）独立董事由公司聘任后按月度领取津贴，因公司业务发生的正常工作费用由公司承担，并在公司每年的董事会经费中支出。

第八条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化和公司经营状况的变化，结合行业薪酬涨幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动等因素，公司人力资源部门在必要时有权对董事、高级管理人员的薪酬水平进行调整。

第九条 以上薪酬标准为税前标准，由公司统一按法定个人所得税标准代扣代缴个人所得税。

第三章 薪酬的考核与发放

第十条 会计年度开始前，在公司任职的董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。

第十一条 董事（不含独立董事）、高级管理人员的基本薪酬按月发放，每年可调整一次；绩效薪酬与绩效考核结果挂钩，在每季度结束后根据岗位绩效考核结果计算发放；并确定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。独立董事津贴每月发放。

第十二条 董事（不含独立董事）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，绩效评价具体实施细则由董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部门落实和实施，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。

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。

第四章 薪酬止付追索

第十三条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第十四条 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，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索程序：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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。

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。

第十六条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 附则

第十七条 本管理制度所用词语，除非文义另有要求，其释义与《公司章程》所用词语释义相同。

第十八条 本管理制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》执行。本管理制度与有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、监管机构的相关规定、《公司章程》执行。

第十九条 本管理制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十条 本管理制度由公司董事会负责解释和修订。

江苏灿勤科技股份有限公司

2026年4月