

上海延华智能科技（集团）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 为进一步完善上海延华智能科技（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，不断优化公司薪酬管理体制，有效调动高层管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规的规定及《公司章程》，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事与高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一)收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (二)按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (三)个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- (四)激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。在董事会或薪酬与

考核委员会对董事个人进行考评或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

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。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第五条 公司对董事、高级管理人员的薪酬总额纳入预算管理。董事、高级管理人员工资总额决定程序如下：

（一）公司人力资源部依据经营指标预测，系统编制董事、高级管理人员年度薪酬预算；在预算执行周期内，结合关键业绩指标达成进度，动态优化调整人员配置，并实施绩效薪酬、奖金等计提比例的弹性管控。

（二）公司基于经审计的年度经营成果，科学核定董事、高级管理人员年度薪酬总额分配方案。

第六条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室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具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）独立董事

公司独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月度发放；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事

1.在公司担任管理职务的非独立董事，按照在公司所任高级管理人员或其他职务对应的薪资管理规定执行，不再另行领取董事薪酬或津贴。

2.不在公司担任管理职务的非独立董事，采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月度发放。不在公司担任管理职务的非独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）高级管理人员

高级管理人员薪酬按照其在公司担任的具体职务及其签署的劳动合同，并参照同行业、同地区的薪酬水平，根据其综合工作能力、履职情况、承担目标责任等进行综合考评确定薪酬。

第八条 在公司担任管理职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。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 50%。

基本薪酬，根据职责范围、市场薪资行情等因素综合确定。

绩效薪酬，包括绩效工资、专项激励和奖金。其中，绩效工资与公司业绩及个人绩效挂钩，季末或年终根据当期考核结果统算兑付。专项激励和奖金以公司制定的考核激励方案为依据，根据个人年度考核及考评结果进行具体核定及发放。

中长期激励收入，包括股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施。

上市公司董事和高级管理人员薪酬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。

第四章 薪酬发放

第九条 董事、高级管理人员的绩效评价由公司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。

第十条 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。

第十一条 董事、高级管理人员薪酬按下列原则发放：

（一）独立董事津贴按月度发放。

（二）在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放，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。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家有关规定，从薪酬中扣除下列事项，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。

第十三条 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。

第五章 薪酬调整

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化相应地调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第六章 薪酬的止付追索

第十五条 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董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入等的追索扣回程序。

第十六条 公司如发生因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入等予以重新考核

并相应追回超额发放部分。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入等：

- （一）违反义务给公司造成损失的；
- （二）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；
- （三）违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全事故、重大财务舞弊、重大风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第七章 附则

第十八条 本制度经由公司股东会审议通过之日起施行，修改时亦同。

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行，与有关法律、法规或规范性文件冲突时，从其规定。

上海延华智能科技（集团）股份有限公司

二零二六年四月