

苏州苏大维格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 为规范苏州苏大维格科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，吸引并保留顶尖人才，促进公司长期健康发展，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》等有关规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用以下人员：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总裁、副总裁、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 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）战略引领原则：董事和高级管理人员薪酬体系应为公司战略规划服务，薪酬制度应紧密贴合公司的战略拓展方向，支持公司持续健康发展；
- （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，既要保持一定公平性，也要体现个体贡献的差异性；
- （三）市场对标原则：薪酬水平对标公司同行业、同规模的企业，并与公司发展阶段、营收规模等相适应，保持薪酬水平的市场竞争力；
- （四）激励与约束并重原则：薪酬水平与公司战略、个人绩效紧密结合，薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 董事、高级管理人员薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案经董事会审议通过后，由股东会决定，并予以披露。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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。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 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策、方案与考核标准，并进行考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 董事会薪酬与考核委员会为履行职责有权了解公司战略规划、年度计划、财务和经营情况等信息，公司有关部门应当及时准确提供相关材料。

第七条 公司董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 董事、高级管理人员薪酬构成与标准

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬构成标准如下：

（一）独立董事：独立董事在公司实行固定津贴制度，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会审议通过后按月平均发放。独立董事因出席公司董事会和股东会等履职所必须的差旅费由公司承担；

（二）未在公司内部任职的非独立董事不领取津贴；

（三）在公司内部担任具体职务的董事、高级管理人员，根据收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则，根据其在公司所担任的职务、所承担的责任、具体工作量、工作完成情况及市场薪资水平等因素确定薪酬分配，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和其他报酬（包括但不限于中长期激励）构成。

基本薪酬：是履行职责所领取的基本报酬。主要根据其岗位职责、个人能力、专业经验及行业市场薪酬水平等因素确定，按月发放。

绩效薪酬：是与公司整体经营业绩、个人年度绩效考核结果紧密挂钩的浮动报酬。绩效薪酬总额占基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于百分之五十。

第九条 公司董事、高级管理人员绩效薪酬可根据不同岗位类型及考核周期设置月度、季度、半年度绩效薪酬，并于考核结束后的下一发薪日支付。董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬即年度绩效薪酬应在公司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。

第十条 公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，也可以委托第三方开展绩效评价。

第十一条 公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除税款、社会保险等费用后，剩余部分发放给个人。

第十二条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，具体方案根据国家相关法律、行政法规等另行确定。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬补充。

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，薪酬按照实际任期计算并予以发放。

第四章 董事、高级管理人员薪酬调整

第十五条 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调整以适应公司进一步发展的需要。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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（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，并进行汇总分析，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）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动；

（五）国家相关法律法规及政策的重大变化。

第十七条 薪酬与考核委员会可结合公司经营业绩、市场薪酬水平、董事履职情况等，提出薪酬调整建议方案，董事会对薪酬与考核委员会提出的董事薪酬调整方案进行审议，审议时，涉及个人薪酬的董事需回避表决。经董事会审议通过的董事薪酬调整方案，需提交股东会审议，由股东会审议通过。

第十八条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应在年度报告中披露具体原因；

第五章 董事、高级管理人员薪酬止付与追索

第十九条 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有过错的，公司将根据情节轻重减少、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。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回机制，并向董事会提出建议。

第六章 附则

第二十一条 本制度未作规定的，适用有关法律、法规、《公司章程》的规定；与有关法律、法规、《公司章程》的规定相抵触时，以相关法律、法规、《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修改时亦同。
本制度适用效力追溯至2026年1月1日起执行。

苏州苏大维格科技集团股份有限公司

2026年4月