

上海索辰信息科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步完善上海索辰信息科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立与公司发展战略和经营业绩紧密挂钩的激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司整体管理水平，确保公司发展战略目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》相关法律法规、规范性文件和《上海索辰信息科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括公司独立董事及非独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理的基本原则：

- （一）公司长远利益原则：应与公司持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合，防止短期行为，促进公司可持续发展；
- （二）权责利对等原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定薪酬标准；
- （三）绩效挂钩原则：年度薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合；
- （四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第二章 工资总额决定机制及分配

第四条 公司将根据公司发展战略和年度生产经营目标，综合考虑经济效益、劳动用工效率、职工工资市场水平和过往年度工资总额等因素，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

第五条 公司工资的分配应结合行业水平、发展策略和发展阶段、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、研发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。

第三章 薪酬管理机构

第六条 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。

第七条 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方案并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第八条 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 薪酬结构和标准

第九条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事：未在公司任职的非独立董事不在公司领取董事津贴；在公司任职的非独立董事按照其在公司担任除董事以外的最高职务的薪酬标准执行，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。基本薪酬根据岗位、职责范围确定，固定发放；绩效薪酬与经营业绩及个人考核结果挂钩，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总和的百分之五十。若公司实施股权激励等中长期激励计划，非独立董事可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

（二）独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行。独立董事津贴不适用本制度中

关于绩效薪酬等激励的规定，其薪酬管理按照《上市公司独立董事管理办法》相关规定执行。

第十条 公司高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。基本薪酬根据岗位、职责范围确定，固定发放；绩效薪酬与经营业绩及个人考核结果挂钩，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总和的百分之五十。若公司实施股权激励等中长期激励计划，高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

第五章 绩效考核与薪酬发放

第十一条 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，由人力资源部、财务部等职能部门配合具体实施。公司可以结合实际需要委托第三方开展绩效评价。

第十二条 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。

公司应当依据董事、高级管理人员的具体任职岗位、绩效考核标准等，确定其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。

第十三条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、住房公积金、按照公司规定的各项扣减支出、其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十四条 公司薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。薪酬调整的主要依据包括但不限于同行业及地区薪酬水平、公司发展战略、经营情况、组织结构调整及个人岗位变动等。

第十五条 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。董事、高级管理人员在任职期间因执行职务而应承担的责任，不因离职而免除或者终止。董事、高级管理人员离职时尚未履行完毕的承诺，仍应当履行。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第六章 薪酬的止付、追索

第十七条 公司对在公司任职的董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予处罚。公司所有董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予发放全部或者部分尚未支付的年度薪酬及津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或者其派出机构予以行政处罚或者被上海证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）存在其他违法违规行为的，对公司造成重大负面影响的其他情形。

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，董事会薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，并相应追回超额发放的部分。

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。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事项，按照法律、法规、《公司章程》和经股东会或董事会批准的公司其他内部规定执行。本制度与法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》为准。

第二十条 本制度由董事会制定，自公司股东会通过之日起生效，并自 2026 年 1 月 1 日起实施。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。