

证券代码：920799

证券简称：艾融软件

公告编号：2026-046

## 上海艾融软件股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

上海艾融软件股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月23日召开第五届董事会第二次会议，审议通过《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，表决结果为：同意10票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 上海艾融软件股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为规范上海艾融软件股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全激励与约束机制，促进公司持续、健康、稳定发展，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》、《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律法规、规范性文件和《上海艾融软件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

(一) 独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

(二) 非独立董事（含职工代表董事）：包括内部董事和外部董事。外部董事，指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事，指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

(三) 高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、财务副总监、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- (一) 公平、公正、公开原则；
- (二) 责、权、利相结合的原则；
- (三) 与公司战略目标、经营绩效、风险控制相结合的原则；
- (四) 短期与长期激励相结合的原则；
- (五) 激励与约束相结合的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

董事会薪酬与考核委员会应对公司董事、高级管理人员的薪酬进行审议。

**第五条** 公司人力资源部、财务部等有相关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬构成、标准与发放

**第六条** 公司建立工资总额决定机制，在公司任职的董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，以公司经营业绩与综合管理情况为基础，结合经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等因素综合确定。

**第七条** 薪酬构成根据人员类别确定

(一) 独立董事：公司应当给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴，津贴标准由董事会制定方案，并经股东会审议通过。独立董事出席公司董事

会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

（二）非独立董事：未在公司担任具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务津贴。其出席董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销；在公司担任其他职务的非独立董事根据其在公司担任的董事以外的具体职务领取相应的薪酬，不再发放董事津贴。

（三）高级管理人员：按其所任岗位对应的薪酬方案执行。

**第八条** 在公司担任职务的董事及高级管理人员，其薪酬结构原则上由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成。

（一）基本薪酬：年度相对固定的报酬，主要根据岗位职责、市场薪酬水平及个人能力经验等因素确定。

（二）绩效薪酬：包括一般性绩效奖金与经营奖励两部分。其中，一般性绩效奖金根据公司相关制度与其工作业绩、贡献及个人绩效评价结果挂钩，按照一定的比例或标准月度发放。经营奖励根据公司当年经营业绩，在公司盈利的情况下，由董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员所负责的业绩的盈利情况进行考评、核算后发放。绩效薪酬原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（三）中长期激励收入：与公司中长期业绩及战略目标达成情况挂钩，包括但不限于股权激励、期权、员工持股计划、长期业绩奖金等。具体方案由公司另行制定。

### **第九条 薪酬发放**

（一）公司的薪酬标准均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，扣除公司代扣代缴的个人所得税、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。

（二）独立董事津贴按月发放，不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司担任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务津贴。

（三）在公司担任其他职务的董事、高级管理人员薪酬发放按照公司薪酬制度执行，绩效薪酬在绩效考评后发放。

(四) 董事、高级管理人员的中长期激励收入发放按相关激励计划执行。

**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薪酬并予以发放。发生以下任一情形的，公司不予发放：

(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北京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。

#### 第四章 薪酬调整与止付追索

**第十一条** 公司董事、高级管理人员薪酬随着公司经营状况的变化应该作相应的调整，以适应公司发展需要。薪酬调整可结合以下因素确定：

(一) 公司经营业绩与效益变化；

(二) 行业市场薪酬水平的变动；

(三) 公司组织结构与发展战略的调整；

(四) 国内宏观经济环境（如通胀水平）的变化；

(五) 董事会或薪酬与考核委员会认为必要的其他情形。

**第十二条** 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。

**第十三条** 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

**第十四条** 公司若出现亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。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。

**第十五条** 公司建立薪酬止付追索机制。发生以下情形之一的，公司有权根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关

行为发生期间已支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全部或部分追索：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

（二）公司董事、高级管理人员在任职期间存在欺诈、贿赂、重大违法违规行为，或严重违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

（三）公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉履职义务给公司造成损失的；

（四）公司董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、为违规担保等违法违规行为负有过错的；

（五）其他经董事会认定的应当追索薪酬的情形。

**第十六条** 薪酬追索扣回的动议由董事会薪酬与考核委员会提出，并拟定具体的追索方案，包括追索金额、依据及时限等，报董事会审议批准后，由人力资源部与财务部共同执行。

## 第五章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件以及监管机构的有关规定、《公司章程》不一致时，按照有关法律法规、规范性文件及监管机构的有关规定、《公司章程》执行，并修订本制度。

**第十八条** 本办法自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

**第十九条** 董事会薪酬与考核委员会负责本制度制定、修订与执行的指导及管理机构，负责对本制度的执行情况进行监督。

上海艾融软件股份有限公司

董事会

2026年4月27日