

格尔软件股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步规范格尔软件股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，提高公司管理水平，建立科学有效的激励约束机制，促进公司健康、持续、高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》、参照《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《格尔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，特制定本制度。

第二条 适合本制度的董事、高级管理人员包括：

- （一）董事：包括非独立董事（含职工董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、财务负责人和董事会秘书。

第三条 董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）公平原则：薪酬水平应与公司规模、经营业绩相匹配，同时参考市场薪酬水平，保持合理竞争力；
- （二）责、权、利匹配原则：薪酬反映岗位价值及所承担责任与风险的大小，实现责任、权利与利益相协调；
- （三）可持续发展原则：薪酬与公司可持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与绩效评价、奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责拟定董事、高级管理人员的薪酬结构、绩效考核、分配机制、薪酬发放、薪酬调整、止付追索安排等方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定，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。

第六条 如公司当年度业绩亏损，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。

第七条 公司人力资源部门、财务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 薪酬的构成与发放

第八条 公司董事薪酬构成为：年薪或津贴。

（一）外部董事：独立董事实行固定津贴制，标准为税前6万元人民币/年。除独立董事外未在公司任职的董事实行固定津贴制，标准为税前5万元人民币/年。

外部董事津贴按季度发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

（二）内部董事（含董事长及职工董事）：内部董事不额外领取董事工作津贴或报酬。按董事会批准的高级管理人员薪酬标准和方案执行。

内部董事基本薪酬按月发放，绩效薪酬可分次发放，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露及绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第九条 公司高级管理人员薪酬构成为：基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等。

（一）基本薪酬：系固定薪金，根据高管所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬。

（二）绩效薪酬：根据高级管理人员个人绩效考核及公司经营绩效为考核基础，公司年度经营效益以经审计的营业收入或净利润数据为核心指标。

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%。

（三）中长期激励收入：根据公司制定的股权激励计划、员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

第十条 公司发放的董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。

第十一条 下列税费按照国家有关规定由公司代扣代缴，从工资、绩效奖金中扣除：

（一）个人所得税；

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分;

(三) 依国家或公司规定需由个人承担的其他款项。

第十二条 对董事、高级管理人员在经营管理工作取得重大突出成绩的, 董事会薪酬与考核委员会可以向董事会提议, 给予有关人员以单项特别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。

第十三条 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。

第十四条 公司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。

公司高级管理人员绩效薪酬可分次发放, 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。

第四章 薪酬的止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间, 出现下列情形之一的, 公司有权不予发放年度绩效薪酬, 或追回已发放的部分或全部绩效薪酬:

(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) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;

(三) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或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公开认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的;

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 如公司出现因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述情形时, 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。

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会制定、审查董事及高级管理人员的

止付追索安排方案，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的止付追索程序。

第五章 薪酬调整

第十九条 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

当公司经营环境或外部条件发生重大变化时，若需调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；若需调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。董事、高级管理人员的薪资标准按通过后的金额为准。

第二十条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化；
- （六）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

第二十一条 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 附 则

第二十二条 本制度未尽事宜或与国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定不一致的，按照国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十四条 本制度自股东会审议通过之日起施行，修改亦同。

格尔软件股份有限公司

2026年4月30日