

太极计算机股份有限公司

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 为进一步规范太极计算机股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬管理工作,建立科学有效的激励约束机制,充分调动员工工作积极性和创造性,确保公司经营目标实现和推动高质量发展,根据国家有关法律法规、政策要求及本公司《公司章程》,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司的总裁、高级副总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书。

第三条 薪酬管理原则:

- (一) 按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (二) 收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则;
- (四) 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构及职责

第四条 薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构,负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核,制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案,并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第五条 董事薪酬方案经董事会审议通过后,提交股东会审议批准,并予以披露。高级管理人员薪酬方案应当经董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

公司人力资源部负责配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员具体薪酬方案的制定与实施。

第三章 薪酬结构与标准

第六条 工资总额决定机制：

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬发放原则：

（一）董事薪酬：

1、非独立董事薪酬

未在公司任职的非独立董事，公司不发放董事薪酬，在公司任职的非独立董事，根据其在公司的岗位发放相应的岗位薪酬，不发放董事薪酬。

2、独立董事津贴

独立董事在公司发放固定津贴，津贴标准经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。

（二）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬规定、实际经营情况、个人履职情况及绩效目标完成情况进行综合绩效考评，并据此作为确定薪酬的依据。公司高级管理人员按相关法律法规及公司规章制度享受公司各项社会保险及其他福利待遇。

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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%。

公司董事、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。

第九条 公司董事、高级管理人员行使职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十条 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。公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在

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。

第十一条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放制度执行；公司独立董事津贴按月发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分款项（如有）由公司根据相关法律法规代扣代缴。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

第十四条 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。

第五章 附则

第十五条 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；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并立即修订，报股东会审议通过。

第十六条 本制度由董事会负责解释。

第十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

太极计算机股份有限公司

2026年4月29日