

苏州艾隆科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善苏州艾隆科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励、约束机制，提高企业经营管理水平，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性，增强凝聚力，促进公司效益的增长，实现股东利益最大化，结合公司实际情况，特制订本管理制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事以及高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员的薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员的薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争原则：公司保持薪酬水平具有相对市场竞争力；
- （二）贡献与薪酬相对应原则：按工作岗位、工作绩效、贡献大小及“权、责、利”相结合的因素确定薪酬；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则，短期与长期激励相结合的原则；
- （四）激励与约束相结合的原则：高级管理人员的薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与工作创新、提高公司综合实力相关。

第二章 管理机构

第四条 公司董事的薪酬标准与方案由股东会审议批准。

第五条 公司高级管理人员的薪酬标准与方案由董事会审议批准。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和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政策与方案，其中对高级管理人员的绩效评定可以授权公司人力资源部进行，由董事会薪酬与考核委员会根据考核结果复评。

第三章 薪酬的标准与构成

第七条 董事、高级管理人员分为：（1）在公司专职工作的董事、高级管理人员；（2）独立董事。

（一）在公司专职工作的董事和高级管理人员，薪酬标准按照其在公司实际担任的经营管理职务内容与等级，根据公司人力资源管理制度等确定，包括固定工资与效益工资。

固定工资包括职位工资、绩效工资和工龄工资等，按月发放；效益工资与绩效考核结果挂钩，在年度结束后根据职位标准及岗位绩效考核结果计算发放。

（二）独立董事由公司聘任后，其独立董事津贴由董事会及股东会审议通过后执行，因公司业务发生的正常工作费用由公司承担，并在公司每年的董事会经费中支出。

第八条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经公司薪酬与考核委员会、董事会、股东会审议通过的情况下，可以对按照上述规定计算得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第九条 以上薪酬标准为税前标准，由公司统一按法定个人所得税标准代扣代缴个人所得税。

第四章 薪酬的考核与发放

第十条 会计年度开始前，在公司任职的董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。

第十一条 董事、高级管理人员的固定工资按月发放；在公司任职的董事、高级管理人员的效益工资在会计年度结束后，根据经营业绩等进行考核后发放。

第十二条 会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应当成立考核小组，对董事和高级管理人员进行年度绩效考核，确定前述人员的年度效益工资，并报薪酬与考核委员会、董事会、股东会批准确定。

第十三条 董事、高级管理人员在工作中有出现重大失误、其分管业务范围内发生重大安全事故或违法、违规行为，给公司造成损失的，应当根据造成损失的程度，扣减相应效益工资直至不予发放。

第五章 附则

第十四条 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，报董事会审议通过。

第十五条 本规则由董事会负责解释，本规则的修改由股东会批准。

第十六条 本规则自股东会审议通过之日起生效。

苏州艾隆科技股份有限公司

二零二五年十月