

上海金桥信息股份有限公司

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 为进一步完善上海金桥信息股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司的经营管理效益和管理水平,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》等有关法律法规、规范性文件及《上海金桥信息股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”),并结合公司实际,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

(一) 客观、公正、公平、公开原则,体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时兼顾市场薪酬水平;

(二) 责、权、利统一原则,体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;

(三) 长远发展原则,体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符;

(四) 激励约束并重原则,体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩,与激励机制挂钩。

根据公司经营发展情况及发展阶段,薪酬可以按照同行业薪酬水平、所在地区薪酬水平、通货膨胀水平、公司实际经营状况及组织架构调整、职位、职责变化等因素作相应的调整。

第四条 本制度所指的薪酬是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入。

第五条 公司董事及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、个人绩效相匹配,与公司可持续发展相协调。

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员工的薪酬分配,推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、

高技能人才倾斜，促进提高普通员工的薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责起草与修订本制度，是管理、考核和监督的专门机构。

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、审查董事和高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会薪酬与考核委员对公司薪酬制度执行情况进行监督。其职责与权限参照公司《董事会薪酬与考核委员会实施细则》。

第七条 公司人力资源管理、财务部门和内审部协助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实施。

第三章 薪酬的构成与考核

第八条 公司董事的薪酬构成：

（一）独立董事

独立董事在公司领取固定津贴，具体金额由薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并以公司股东会审议通过为准。除此之外，独立董事不在公司享受其他收入、社保待遇等，亦不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事

非独立董事依据其在公司担任的具体职务与岗位责任，按公司内部薪酬相关管理制度和绩效考核结果领取薪酬；不在公司任职的非独立董事，其薪酬不在公司领取，不在公司享受其他收入、社保待遇等，亦不参与公司内部与薪酬挂钩的

绩效考核。

第九条 高级管理人员依据其在公司担任的具体职务与岗位责任，按公司内部薪酬相关管理制度和绩效考核结果领取薪酬。

第十条 在公司担任职务的非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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%。每年由董事会薪酬与考核委员会拟订方案，经董事会审议、报股东会审议通过后执行。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。

（一）基本薪酬：依据其在公司的具体职务，结合从业经验、工作年限、岗位职责、行业薪酬水平，根据公司内部薪酬相关管理制度确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：由月度绩效薪酬和年度绩效薪酬组成。月度绩效根据公司经营效益、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估，按月发放。年度绩效由董事会薪酬与考核委员会据公司整体业绩达成和个人核心指标完成情况进行考核，并根据公司规定发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后结算支付。年度绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励：是与中长期绩效考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他专项奖励等。由公司以绩效考核评价为重要依据，根据实际情况制定激励方案。

第十一条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十二条 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。

公司亏损的，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。

第十三条 在公司担任职务的非独立董事及高级管理人员的年度绩效薪酬与考核周期为一个完整的会计年度，即每个自然年的 1 月 1 日至 12 月 31 日。年度绩效薪酬数额、发放方式以及发放时间，由董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标，并综合考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素拟定。

第十四条 公司董事、高级管理人员的个人所得税按税法规定由公司在发放时代扣代缴。

第十五条 在公司担任职务的非独立董事及高级管理人员应当服从公司安排，在一个会计年度内发生岗位变更的，以任免通知的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十六条 在公司担任职务的非独立董事及高级管理人员任职期间，若出现严重违反公司规章制度、严重损害公司利益、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚等情形，不予发放绩效薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，亦应予以追回。

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。

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。

第四章 薪酬调整

第十七条 薪酬标准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进一步发展的需要。

第十八条 薪酬标准调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。人力资源部每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司实际经营状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

薪酬调整方案需由薪酬与考核委员会提交公司董事会审议通过。

第十九条 董事会薪酬与考核委员会可以为董事及高级管理人员临时设立专项特别奖励或惩罚，并经公司董事会批准通过。

第二十条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司董事及高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第五章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司股东会负责解释和修订。

第二十三条 本制度自股东会审议通过后生效实施，修订亦同。

2026年4月