

上海合合信息科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、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，调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据国家法律、法规的规定及《上海合合信息科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人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原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第六条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《上海合合信息科技股份有限公司薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬与考核管理

第八条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

（二）非独立董事：在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行。非独立董事不再另行领取董事津贴。

（三）高级管理人员：基本年薪：其薪酬由基本工资和绩效工资两部分构成。其基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定。绩效工资：以公司绩效评价标准、程序、主要评价体系为基础，与公司年度经营绩效相挂钩。

第九条 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十条 除独立董事以外的在公司任职的董事和高级管理人员按公司相关规定标准缴纳社会保险和公积金等，个人按规定承担个人应承担部分。

第十一条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，可给予降薪或不予发放绩效工资：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的。

第四章 薪酬发放

第十二条 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十三条 绩效工资依据实际绩效考核结果发放。

第十四条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬调整

第十五条 董事和高级管理人员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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以确保薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第十七条 本制度所用词语，除非文义另有要求，其释义与公司章程所用词语释义相同。

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、监管机构的有关规定、公司章程执行。如本制度与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件、监管机构的有关规定或经合法程序修改后的公司章程相抵触，应按国家有关法律、法规、规范性文件、监管机构的有关规定和公司章程的规定执行，并应及时修订。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十条 本制度自公司股东（大）会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。

（以下无正文）

上海合合信息科技股份有限公司

2025 年 5 月