

曙光信息产业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为强化资产经营责任，建立和完善公司内部激励和约束机制，充分发挥和调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，更好地提高企业资产经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规和《曙光信息产业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本制度。

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

第三条 本制度的制定遵循以下原则：

（一）责权利对等原则。公司支付董事、高级管理人员的报酬要基本符合董事、高级管理人员对公司所承担的重大责任和职权；

（二）按劳取酬原则。公司支付董事、高级管理人员的报酬要与其在公司履行职责、付出劳动的时间价值基本相符；

（三）市场定价原则。参照国内同行业上市公司董事、高级管理人员报酬的现状，合理确定本公司董事、高级管理人员的报酬水平。

第二章 薪酬标准及调整依据

第四条 董事会成员薪酬：

独立董事以及不在公司担任其他职务的非独立董事原则上实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，审议通过后按月发放。除此之外不在公司享受其他薪酬福利待遇。因履行职务发生的差旅费等费用由公司实报实销。

在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事（含职工董事），按其在公司担任的经营管理职务领取相应的薪酬，不另行领取董事津贴。

第五条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基础薪酬、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础薪酬与绩效薪酬总额的

50%。

公司董事和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。

第六条 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。

公司应当确定董事、高级管理人员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。

第七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年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，以使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）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第三章 薪酬管理机构

第八条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第十条 董事会秘书按照国家法律法规和监管机构有关规定负责董事、高级管理人员薪酬的信息披露。

第四章 薪酬的发放

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除个人所得税、社会保险费（如适用）等费用后，剩余部分发放给个人。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

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。

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。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 附则

第十五条 本制度由董事会负责解释。

第十六条 本制度经股东会审议批准之日起生效。

第十七条 本制度未尽事宜，公司应当依照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。