

浩云科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 浩云科技股份有限公司（以下简称“公司”）为建立符合现代企业制度要求和适应市场经济的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的收入，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）等有关法律、法规及《浩云科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司董事在本公司兼任其他职务的，应根据其兼任的其他职务领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得因其同时担任董事及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司高级管理人员在本公司兼任其他职务的，应根据其担任的本公司高级管理人员职务及兼任职务中年薪标准最高的一个职务领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得因其同时担任高级管理人员职务及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

任何人员在下属子公司、参股公司担任职务的，可依照其职务、岗位贡献在下属子公司、参股公司领取任职职务对应的薪酬及福利待遇。

第三条 本制度的适用对象包括以下人员：

- （一）专职为公司服务并在公司领取薪酬的董事会成员，包括职工代表董事；
- （二）在公司任职的所有高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

除非另有说明，本制度所称“董事”均不包含公司的独立董事和外部董事。

公司独立董事和外部董事按照公司股东会决议向公司领取董事津贴。

第二章 薪酬管理的基本原则

第四条 公司董事、高级管理人员（以下简称“高管人员”）薪酬遵循以下原则：

- （一）以岗位在公司的相对价值作为确定薪酬的主要依据；
- （二）薪酬水平以市场为导向；
- （三）薪酬和业绩考核合理挂钩；

（四）薪酬应与岗位的重要性、工作的复杂程度及精力的付出相称，要让特殊人力资本的价值在分配中体现；

（五）具有激励作用，充分调动公司董事、高管人员的工作积极性。

第五条 公司董事、高管人员的薪酬分配与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营目标和董事、高管人员分管工作的工作目标，进行综合考核，最终以考核结果确定董事、高管人员的年度薪酬水平。

第三章 薪酬的构成和确定

第六条 公司董事薪酬总额由基本薪酬、季度绩效薪酬和年度绩效薪酬、中长期激励收入以及按照国家及地方相关法律法规规定的社保、公积金等待遇构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的百分之五十，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。

（一）基本薪酬，是基本收入保障，标准由董事会薪酬与考核委员会根据个人岗位、价值与责任，并结合行业薪酬水平综合考虑制定，按照月度发放。

（二）季度绩效薪酬，年初制定个人分季度绩效考核方案，明确各岗位考核指标及标准，于次一季度第一个月根据上一季度绩效考核指标达成情况核定并发放。

（三）年终绩效薪酬，年初制定公司当年度经营业绩考核指标，于次年根据公司经营业绩考核指标达成情况核定，在公司年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（四）中长期激励收入：根据公司的长期发展需要和建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计董事中长期激励。

（五）社保、公积金等待遇，依照国家及地方相关法律法规的规定执行。

（六）职工代表董事的考核依照董事在公司实际担任的岗位及其个人履职情况进行考核，不与公司整体经营业绩考核指标挂钩。

第七条 高管人员的薪酬总额由基本薪酬、季度绩效薪酬和年度绩效薪酬、中长期激励收入以及按照国家及地方相关法律法规规定的社保、公积金等待遇构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的百分之五十，每年由董事会薪酬与考核委员会拟订方案，报董事会审议通过后执行。

（一）基本薪酬，是基本收入保障，标准由董事会薪酬与考核委员会根据个人岗位、价值与责任，并结合行业收入水平综合考虑制定，按照月度发放。

(二) 季度绩效薪酬，年初制定个人分季度绩效考核方案，明确各岗位考核指标及标准，于次一季度第一个月内根据上一季度绩效考核指标达成情况核定并发放；

(三) 年终绩效薪酬，年初制定公司当年度经营业绩考核指标，于次年根据公司经营业绩考核指标达成情况核定，在公司年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

(四) 中长期激励收入：根据公司的长期发展需要和建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计高级管理人员中长期激励。

(五) 社保、公积金等待遇：依照国家及地方相关法律法规的规定执行。

第八条 董事、高管人员的年度经营业绩考核指标主要包括：

(一) 盈利能力：净资产收益率、归母净利润增长率、毛利率同比提升率、基本每股收益；

(二) 收入与成长：营业收入增长率、年度利润总额增长率；

(三) 运营效率：总资产周转率、存货周转率、应收账款周转率；

(四) 成本与费用控制：管理费用率；

(五) 财务健康：资产负债率、经营性现金流净额。

第九条 公司业绩亏损时应当在董事、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。

第四章 薪酬的发放和管理

第十条 公司按月、季度和年度以银行转账形式分别发放董事、高管人员的基本薪酬、季度绩效薪酬和年终绩效薪酬。发放时任职不满一年的，按其实际任职时间的长短（按入职天数）计算其应得的薪酬金额。下列税费按照国家有关规定从薪酬中直接扣除：

(一) 个人所得税；

(二) 按规定需由个人承担的社会保险费及其他费用。

第十一条 每年经营年度第一个月，公司根据总体经营规划制定年度经营业绩考核指标以及董事、高管人员个人分季度绩效考核指标，确定董事、高管人员的目标责任书。

第十二条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放或少发工资时，可以在下月发放工资时直接扣除超发部分或补发漏发部分。

公司因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。

第十三条 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。

第十四条 公司薪酬调整依据为：

- (一) 同行业及公司盈利状况，作为公司薪资调整的参考依据；
- (二) 通胀水平，参考通胀水平作为公司薪资调整的参考依据；
- (三) 员工的能力提升、职位调整；
- (四) 组织结构调整。

第五章 约束机制和福利待遇

第十五条 董事、高管人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的季度绩效薪酬，年度绩效薪酬为零，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：

- (一) 严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责；
- (二) 违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；
- (三) 受到公司行政记大过及以上处分；
- (四) 违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；
- (五) 因个人原因导致公司发生重大事故的；
- (六) 由于个人原因擅自离职或被免职的；
- (七) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 公司董事、高管人员享受年休假、培训、旅游等其他福利，按照公司福利管理制度执行。

第十七条 公司董事、高管人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司按照国家及地方相关法律法规的规定办理。

第十八条 高管人员除按本制度领取薪酬外，可按公司规定领取餐费补助、节日补贴、通讯费补助、出差补助、交通补助等员工福利，其他货币性收入须报董事会审批后执行。

第六章 附 则

第十九条 本制度须经过公司股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。

浩云科技股份有限公司

二〇二六年一月