

苏州安洁科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月26日第六届董事会第六次会议审议通过)

第一章 总则

第一条 为建立和完善苏州安洁科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善管理层的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性、创造性，提高公司经营管理水平，确保公司长期、稳定、健康发展，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》、《苏州安洁科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及其他相关法律法规、规范性文件的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用人员：公司董事（含独立董事）、总经理、执行总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平性原则。薪酬分配兼顾责任、风险与收益，确保薪酬水平与董事、高管承担的职责和贡献相适应，程序公开透明。

（二）竞争性原则。对标外部市场，参考市场薪酬水平，合理确定董事、高管的薪酬水平，建立在行业内具有竞争力的薪酬体系。

（三）激励性原则。薪酬与公司整体经营业绩、个人岗位职责履行情况及绩效表现紧密挂钩，强化激励与约束的统一性。

（四）持续性原则。薪酬的确定必须与公司发展战略和整体效益相适应，引导董事、高管关注公司长期价值创造和可持续发展。

（五）合规性原则。严格遵守国家有关法律法规、监管要求及《公司章程》的规定。

第二章 薪酬管理机构及职责

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议公司高

级管理人员的薪酬方案，并予以披露。在董事会或者董事会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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是本制度实施的管理机构，对董事会负责。公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下负责制定及调整董事、高级管理人员的具体薪酬方案（包含不限于薪酬确定依据、具体构成、考核标准、发放安排），负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部、证券部配合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具体实施。

第三章 薪酬标准和方案

第七条 公司独立董事实行固定津贴，津贴标准由股东会审议决定。

第八条 在公司任职的非独立董事和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百分之五十。

第九条 公司非独立董事如在公司还有其他任职的，根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取报酬。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，基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；年度绩效薪酬与年度经营业绩相挂钩，结合公司年度经营业绩、分管业务单元业绩及高级管理人员个人绩效考核结果确定。

第十条 公司董事、高级管理人员的中长期激励包含股权激励计划、员工持股计划等，具体按照中长期激励相关规定执行。

第四章 薪酬发放

第十一条 公司独立董事的津贴按月发放。公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会结合公司年度经营业绩和指标完成情况，对非独立董事、高级管理人员进行年度绩效考核，根据考核

结果发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税后，剩余部分发放给个人。

第十三条 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，明确递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例及实施安排。

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

（一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不当人选的；

（二）因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚的；

（三）公司董事会或董事会薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十六条 中长期激励支付。按照中长期激励相关规定约定的条件进行发放。

第十七条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十八条 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业绩考核评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

公司如果处于亏损状态，则应当在董事、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。

第十九条 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。

公司最终决定启动追索扣回程序的，由公司人力资源部、财务部、证券部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

第五章 薪酬调整

第二十条 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进一步发展的需要。

第二十一条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等。

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、其他规范性文件 and 《公司章程》的规定执行。本制度与届时有效的法律法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定不一致的，以法律法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自股东会审议通过之日起生效，自 2026 年 1 月 1 日起追溯执行。

苏州安洁科技股份有限公司董事会

二〇二六年三月二十六日