

浪潮软件股份有限公司

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 为进一步完善浪潮软件股份有限公司(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,充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件以及《浪潮软件股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度所称“董事”,是指在公司担任董事职务的人员,包含独立董事。本制度所称“高级管理人员”,是指《公司章程》所规定的总经理、董事会秘书、财务负责人及由董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则:

- (一) 坚持薪酬与公司可持续发展和长远利益相结合原则;
- (三) 坚持薪酬与岗位职责、个人绩效相匹配的原则;
- (三) 坚持总体薪酬水平与公司实际经营业绩相结合的原则;
- (四) 坚持激励和约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事的薪酬方案由股东会决定,高级管理人员的薪

酬方案由董事会批准。

第五条 薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议，对董事会负责，向董事会报告工作。

第六条 公司人力资源部、财务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 薪酬的构成与标准

第七条 公司董事的薪酬构成

（一）非独立董事

在公司任职或承担管理职能的董事，根据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照公司相关薪酬、绩效考核管理办法领取薪酬，薪酬结构包含基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入或其他符合公司相关薪酬制度的薪酬。

未在公司任职或承担管理职能的董事，原则上不在公司领取薪酬或津贴。

（二）独立董事

独立董事实行津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定，独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、股东会、专门委员会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬构成

（一）基本薪酬

为保障高级管理人员履行日常管理职责而支付的固定报酬，根据高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素综合确定，体现岗位基本价值和劳动报酬。

（二）绩效薪酬

以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营效益情况和个人工作业绩完成情况核定。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十。

（三）中长期激励收入

公司可依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励、限制性股票等中长期激励计划，具体方案由薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

第四章 薪酬的支付、止付与追索和调整

第九条 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按年度发放。公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬管理相关制度执行。

第十条 绩效薪酬和中长期激励收入的确定与支付，以绩效评价结果为重要依据。公司确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露和绩效评价完成后支付。

第十一条 董事、高级管理人员的薪酬为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、应由个人承担的社保及公积金以及其他应由个人承担的费用后，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完成情况计算薪酬并予以发放。

第十三条 公司如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、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，并追回超额发放的部分。

第十四条 公司董事、高级管理人员违反法定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，公司根据情节轻重，采取以下措施：

（一）减少或停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入；

（二）全额或部分追回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。

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营情况的变化而作出相应的调整，以适应公司持续健康发展的需要。

第五章 附 则

第十六条 本制度未尽事宜，或与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》相冲突时，均按有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》执行。

第十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

第十八条 本制度由公司董事会解释和修改。