

苏州易德龙科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范苏州易德龙科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理，建立健全激励与约束机制，完善公司治理结构，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等相关法律法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的全体董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

- （一）战略导向原则：薪酬管理服务于公司发展战略，促进公司长期可持续发展；
- （二）绩效导向原则：薪酬与公司经营业绩、部门绩效和个人绩效紧密挂钩，实现激励与约束并重；
- （三）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，吸引和留住优秀人才；
- （四）合法合规原则：严格遵守国家法律法规和监管要求，履行法定程序。

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负责制定和修订薪酬管理相关制度，监督薪酬制度的执行。公司人力资源部门负责薪酬制度的具体实施和日常管理。

第三章 薪酬构成及确定标准

第六条 独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴具体标准根据市场情况及双方意愿协商确定，报董事会讨论通过后，提交股东会审议决定。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第七条 同时担任公司高级管理人员的非独立董事（含董事长），其薪酬按照本制度第

九条高级管理人员薪酬标准执行，不另行领取董事津贴；担任公司其他管理职务但非高级管理人员的非独立董事，其薪酬根据所在岗位的职责要求及薪酬体系确定，不另行领取董事津贴。

第八条 高级管理人员薪酬实行“基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励”的组合模式，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。

（一）基本薪酬

基本薪酬根据岗位价值、责任范围、行业薪酬水平及个人能力等因素综合确定。

（二）绩效薪酬

绩效薪酬为与公司经营业绩及个人履职绩效挂钩的浮动报酬，体现激励导向。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。

（三）中长期激励

中长期激励包括股权激励计划、员工持股计划等，旨在绑定高级管理人员与公司长期发展利益。中长期激励方案由薪酬与考核委员会拟定，按照相关法律法规及《公司章程》规定履行审批程序后实施。

第九条 董事及高管薪酬须与公司经营业绩和个人履职绩效紧密挂钩，随业绩浮动。

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、高级管理人员中长期激励收入一定比例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。

第四章 薪酬支付与调整

第十条 薪酬支付方式

（一）基本薪酬：按月足额发放；

（二）绩效薪酬：根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照考核周期的绩效考核结果进行发放；

（三）董事津贴：独立董事津贴按月发放；

（四）中长期激励：按照具体激励方案约定的时间及方式支付；

（五）税费代扣：公司按照国家税收法律法规规定，为董事、高级管理人员代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分及国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十一条 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。

第十二条 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，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索程序：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选，或被证券监督管理等主管机关予以处罚的；
- （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。

第十三条 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。

第五章 薪酬调整

第十四条 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。

第十五条 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。

第六章 附则

第十六条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。执行过程中如遇未尽事宜或与监管规定冲突，以最新监管要求为准。

第十七条 本制度经董事会审议通过，提交公司股东会审议通过后，自2026年1月1日起追溯执行。

苏州易德龙科技股份有限公司董事会

2026年4月20日