

# 神州数码集团股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

(经 2024 年 4 月 25 日第十一届董事会第一次会议审议通过)

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善神州数码集团股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员(以下简称“高管人员”)的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,确保管理层团队稳定且有效调动高管人员的积极性、主动性和创造性,提高公司经营管理水平,促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现,结合公司实际情况并参照行业薪酬水平,特制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员是指首席执行官、总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等经公司董事会聘任的高管人员。

第三条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则:

- 薪酬与责任相结合;
- 薪酬与公司经营业绩挂钩;
- 薪酬与勤勉尽责相结合;
- 薪酬与管理团队稳定,公司可持续发展相结合;
- 薪酬与激励及约束机制相结合。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议确定高管人员的薪酬管理制度。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核并确定薪酬的执行机构,负责制定公司高管人员薪酬与考核方案,包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核指标、考核标准及调整方案;负责监督检查公司高管人员履职情况,并对其进行年度考核。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由公司《董事会薪酬与考核委员会工作规则》确定。

第七条 公司人力资源部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高管人员薪酬与考核方案的具体实施。

第八条 高管人员考核周期为一年，由董事会薪酬与考核委员会对高管人员的岗位胜任情况、工作任务完成情况等进行评价，考核结果作为薪酬发放的依据。

### 第三章 薪酬标准及构成

第九条 公司高管人员薪酬由固定年薪、浮动年薪等构成。

第十条 根据高管人员的工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定年度薪酬标准及构成如下：

高管人员年度薪酬由两部分组成，即固定年薪+浮动年薪。每年薪酬的具体数额由董事会薪酬与考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定，并在公司年报中披露，年度报告提交公司董事会审议批准后实施。

其中：固定年薪，按月发放；浮动年薪，依据其年度绩效考核结果，每个会计年度结束后并在董事会审批通过后进行发放。

第十一条 公司高管人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十二条 在高管人员对公司经营发展作出突出贡献时，经公司董事会批准，公司可设立高管人员专项奖励。

第十三条 公司高管人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大失误的，应予以扣罚浮动薪酬。

### 第四章 薪酬调整

第十四条 公司高管人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展需要，调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司业绩达成情况；
- （五）组织结构调整、岗位调整或职责变化。

### 第五章 附则

第十五条 本制度由公司董事会负责制定与解释。本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规章和其他规范性文件以及《公司章程》等相关规定执行。

第十六条 本制度自公司董事会审议通过之日起实施，修改时亦同。