

北京东方国信科技股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善北京东方国信科技股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬激励与约束机制，充分调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性，确保公司经营目标的实现，落实目标责任管理，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等相关法律法规及《北京东方国信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，特制定本制度。

第二条 适用范围：

本制度适用于公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 本制度作为确定公司高级管理人员薪酬标准的依据，遵循以下四项原则：

（一）责任原则：高级管理人员的薪酬以所承担的责任为依据，体现岗位价值及“责、权、利”的统一。

（二）激励原则：公司通过绩效奖金的方式，调整高级管理人员的薪酬结构比例，体现激励与约束并重、奖罚对等。

（三）绩效原则：高级管理人员绩效奖金的发放，以公司经营业绩及本人绩效考核结果为依据。

（四）竞争原则：高级管理人员薪酬应与公司业绩和规模相符，并参考同行业薪酬水平，保持其薪酬的市场竞争力。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责高级管理人员考核并确定薪酬的管理机构，具体测算和兑现工作由公司人力资源部和财务部负责实施。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查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，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

- (三) 高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划;
- (四) 法律、行政法规、中国证监会规定和本章程规定的其他事项。

第三章 薪酬方案与调整

第六条 高级管理人员实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪两部分构成。高级管理人员年薪均含税，应按国家规定由个人缴纳个人所得税。

(一) 基本年薪：基本年薪是高级管理人员年薪中的固定部分，根据任职岗位、年限并结合公司上年度经营业绩情况及市场薪酬行情综合确定。该部分年薪不进行考核，按实际工作月份发放。

(二) 绩效年薪：绩效年薪是高级管理人员年薪中的浮动部分，与个人管理目标直接挂钩，与公司的经营目标间接挂钩，根据公司与高级管理人员签订的《目标责任书》所列示的KPI指标完成情况，和公司年度经营计划工作目标整体完成情况，进行综合考核，按照考核结果确定高级管理人员的绩效年薪收入。根据公司经营业绩与个人绩效考核情况核定，具体考核指标选取和权重设置由薪酬与考核委员会确定。

第七条 公司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。

公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相联系的机制，以吸引人才，保持高级管理人员和核心员工的稳定匹配，与公司可持续发展相协调。

第八条 公司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。

公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬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。

第十条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十一条 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。

第十二条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平

每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平

参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整及岗位变动。

第十三条 公司董事会授权董事长具有对高级管理人员进行特别奖励的权力。根据公司年度经营业绩完成情况，可以对做出特殊贡献的高级管理人员进行特别奖励。

第十四条 长期激励：对于高级管理人员的中长期激励（包括但不限于股权激励）将根据公司实际情况另行制定办法实施。

第四章 考核与实施程序

第十五条 年度绩效考核的期限自每年1月1日起至12月31日止。

第十六条 在经营年度开始之前，高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别与公司签署《目标责任书》。

第十七条 高级管理人员的《目标责任书》由薪酬与考核委员会根据公司的总体经营目标及各高级管理人员所分管的工作目标提出，并由薪酬与考核委员会根据各高级管理人员的岗位职责，结合公司经营目标审核确认。《目标责任书》应对高级管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。

第十八条 高级管理人员签订的《目标责任书》将作为高级管理人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会有权调整高级管理人员工作计划和目标，并应重新签订《目标责任书》。

第十九条 薪酬与考核委员会对公司高级管理人员考评程序如下：

（一）公司高级管理人员向薪酬与考核委员会作书面述职和自我评价；

（二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准（主要为各高级管理人员签署的年度《目标责任书》）和程序，对高级管理人员进行绩效评价；

（三）薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出高级管理人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后，报公司董事会。

第二十条 公司高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，董事会薪酬与考核委员有权扣减或取消其当年绩效年薪，已经发放的绩效年薪，公司有权追索。若有异议，可在一周内向董事会提起申诉，由董事会裁决。

第二十一条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果依法定程序对高级管理人员任职进行相应调整。

第五章 附 则

第二十二条 本制度中的薪资仅指以货币形式发放的薪资，不包含正常员工福利、津贴。

第二十三条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度自董事会批准之后生效并实施，修改时亦同。

北京东方国信科技股份有限公司

2025年10月