

长春吉大正元信息技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善长春吉大正元信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬激励与约束机制，充分调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》等有关法律法规，以及《长春吉大正元信息技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《董事会薪酬与考核委员会工作制度》等有关公司制度的规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员。高级管理人员具体包括公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放，不适用本制度。

第三条 公司董事与高级管理人员薪酬根据其岗位价值、负责的工作、承担的责任大小以及公司发展策略、业务规模、经营业绩等因素确定，并参考行业市场薪酬情况统筹考虑，与公司可持续发展相协调，标准确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （四）薪酬与市场价值规律相符的原则；
- （五）公开、公正、透明的原则；
- （六）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核结果、奖励机制、激励体系挂钩。

第四条 根据公司经营发展情况，薪酬可以适当进行调整，调整的依据包括：

- （一）行业薪酬水平和地区薪酬水平；

- (二) 公司实际经营情况变化；
- (三) 公司组织结构调整、职位、职责变化；
- (四) 创新能力和未来发展空间等因素。

第二章 薪酬的构成与标准

第五条 公司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50%。

第六条 公司董事薪酬标准：

(一) 在公司任职的非独立董事以其与公司所订立的聘用合同为基础，根据其所担任的职务与岗位职责，按照公司相关管理制度领取薪酬，不另外就董事职务在公司领取津贴；以上人员的薪酬包括每月领取的基本薪酬与按照考核周期领取的绩效薪酬，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后领取。

(二) 未在公司任职的非独立董事，是否领取津贴根据公司经营情况而定。如领取津贴则由董事会制定预案和领取津贴的标准，股东会审议通过后实施。

(三) 独立董事领取独立董事津贴，津贴的标准由董事会制定预案，股东会审议通过后实施。

第七条 公司高级管理人员实行年薪制，具体包括：

(一) 基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定的每月固定薪酬，具体以公司与其签订的劳动合同为准；

(二) 绩效薪酬：根据公司经营情况及高级管理人员个人考核结果，根据考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付；

(三) 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相关联的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体激励方案由公司根据实际情况制定。

第八条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当在年度报告中披露原因。

第九条 公司独立董事行使职责所需的差旅费、交通费、培训费等相关费用由公司承担。

第十条 公司可以按照工会相关制度向内部董事、高级管理人员发放一定金

额的福利。

第十一条 公司认定的“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，可以实行特殊薪酬机制，在年报中披露合理性及决策程序。

第三章 薪酬的管理与发放

第十二条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督。

第十三条 公司董事薪酬方案由股东会批准，并予以充分披露。在董事会或者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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并予以充分披露。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按国家和公司有关规定，扣除合法税费后，将剩余部分发放给个人。

第十五条 公司所聘请的年度审计会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十六条 公司应当按照内部管理制度确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

第十七条 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或津贴并予以发放。

第四章 薪酬的止付追索

第十八条 公司董事及高级管理人员如在任职期间违反我国法律、法规、规章、《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，公司有权解除其职务，有下列情形之一的，公司有权扣减或取消其津贴，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：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

（二）公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，严重损害公司利益的；

(三) 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；
(四) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
(五) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
(六) 公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形。

追回范围包括：未支付的绩效薪酬终止支付，已支付的全额或部分追索。

第十九条 公司人力资源部门、财务部门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。

第二十条 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，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第五章 附则

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，并已于2026年1月1日起试行，修改时亦同。

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定来执行。遇法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》修改，董事会应及时修订本工作制度，提交董事会、股东会审议通过。

长春吉大正元信息技术股份有限公司

2026年4月