

北京汉邦高科数字技术股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 北京汉邦高科数字技术股份有限公司（以下简称“公司”）为建立科学、规范、有效的高级管理人员激励与约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，确保公司年度经营目标和长期发展战略的实现，维护股东、公司及员工的合法权益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本办法适用于公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员（以下简称“高级管理人员”）。

第三条 公司高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬与考核体系紧密围绕公司战略目标，确保高级管理人员行为与公司发展方向一致。

（二）业绩挂钩原则：薪酬水平与个人绩效、部门绩效及公司整体效益紧密挂钩，体现责、权、利的对等。

（三）激励与约束并重原则：既要激发高级管理人员的积极性，又要建立严格的风险控制和责任追究机制。

（四）公平性与竞争性原则：参照同行业、同规模企业的薪酬水平，结合公司实际，保持薪酬的外部竞争力和内部公平性。

第二章 管理机构与职责

第四条 董事会是薪酬与考核管理的最高决策机构，负责审批高级管理人员薪酬管理办法、年度薪酬方案及最终考核结果。

第五条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会依据《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》，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政策与方案，提交公司董事会会议审议批准后实施。

第六条 薪酬与考核委员会下设工作组（由人力资源部、财务部组成），负责资料收集、数据核算、信息沟通、结果反馈等日常事务性工作。

第三章 薪酬结构与绩效考核

第七条 高级管理人员薪酬由“基本年薪+绩效年薪+中长期激励”三部分构成。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。

第八条 高级管理人员实行年度考核与任期考核相结合的方式。年度考核期限为每年1月1日至12月31日；任期考核与董事会的聘期一致。考核指标包括经营业绩指标、重点工作、综合素质等。

第四章 薪酬递延支付及止付追索

第九条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立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。

第十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对高级管理人员的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上市公司造成损失，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，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入（如涉及），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 附则

第十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规章和规范性文件及公司章程的规定执行；本制度如与国家有关法律、法规、规章和规范性文件或公司章程相抵触时，按国家有关法律、法规、规章和规范性文件及公司章程的规定执行，并予以修订。

第十二条 本制度经董事会会议审议通过后生效执行，修改时亦同。

第十三条 本制度由公司董事会负责解释。

北京汉邦高科数字技术股份有限公司

2026年4月27日

