

北京汉邦高科数字技术股份有限公司

关于公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

北京汉邦高科数字技术股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 27 日召开了第五届董事会第十次会议，审议通过了《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》，具体内容如下：

一、适用对象

公司董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、薪酬标准

（一）董事薪酬

1. 在公司任职的非独立董事，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬标准或其任职岗位薪酬执行，公司对其不另行发放董事津贴，在公司任职的非独立董事薪酬由基本薪酬、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。

2. 未在公司担任董事以外职务的非独立董事的津贴税前每年不超过 10 万元，除此以外不再另行发放薪酬。

3. 独立董事的津贴税前每年不超过 10 万元，除此以外不再另行发放薪酬。

（二）高级管理人员薪酬

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。具体如下：

1. 基本年薪是高级管理人员的固定年度基本收入，主要体现岗位价值和個人能力，根据岗位职责、任职资格、承担的责任、市场薪酬水平等因素综合确定，按月平均发放；

2.绩效年薪与年度经营业绩考核结果直接挂钩的浮动收入，参照公司相关管理办法对个人年度绩效进行考核，在年度考核结束并经董事会审批后，于次年一次性发放；

3.中长期激励是为了吸引和留住核心人才，实现股东利益与管理层利益的长期绑定，公司可实施股权激励计划（股票期权、限制性股票等）、员工持股计划等中长期激励措施。

四、其他说明

1. 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事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。

2. 公司董事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。

五、备查文件

- 1.第五届董事会第十次会议决议；
- 2.深圳证券交易所要求的其他文件。

特此公告。

北京汉邦高科数字技术股份有限公司

董 事 会

2026年4月27日