

北京光环新网科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步健全北京光环新网科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，保障公司董事、高级管理人员依法履行职权，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《北京光环新网科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，在充分考虑公司经营情况及行业特点的基础上，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- 1、董事会成员：包括公司独立董事、非独立董事、职工代表董事；
- 2、高级管理人员：包括公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及其他《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理应当遵循以下原则：

- 1、权责对等原则：薪酬水平与董事、高级管理人员的岗位职责、履职能力、工作成效及公司经营业绩紧密挂钩，体现激励与约束并重、奖罚对等；
- 2、市场化原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，结合上市公司行业增长水平、区域薪酬标准、通胀水平及公司定位，合理确定薪酬水平，增强人才吸引力；
- 3、长期与短期结合原则：与公司可持续发展相协调，兼顾短期经营目标与长期发展战略，构建短期薪酬与中长期激励相结合的薪酬体系，绑定董事、高级管理人员与公司长远利益；
- 4、兼顾公平原则：在保障董事、高级管理人员合理薪酬的同时，兼顾普通职工薪酬水平的合理增长，促进公司整体薪酬体系的均衡发展。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬政策与方案，负责审查董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。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。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司如果发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司聘请的年审会计师事务所在对公司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。

第六条 公司行政管理部及财务管理部协助实施本制度。

第三章 薪酬构成及发放

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬由固定薪酬、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固定薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第八条 公司董事薪酬构成

1、独立董事以固定津贴形式领取报酬，每月发放。除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

2、公司董事长、董事会秘书及在公司兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬按本制度第九条执行，同时每月发放固定津贴。

3、在公司兼任非高级管理人员职务的非独立董事，按其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定职位薪酬，同时每月发放固定津贴。

4、未在公司任职的非独立董事不领取董事薪酬和津贴。

第九条 公司高级管理人员薪酬构成

1、固定薪酬包括高级管理人员履行岗位职责获得的基本报酬及固定补贴等，根据承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、市场薪资行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定，按月发放。

2、绩效薪酬是高级管理人员完成月度、年度业绩考核指标获得的风险责任报酬，根据公司设计的薪酬序列、薪酬等级进行确定。年度绩效薪酬应当结合公司、部门业绩达成情况及个人绩效目标达成情况核定，绩效核算方式、发放周期参照公司相关规定执行。公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度绩效评价后支付，年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划、专项奖励等，具体实施需另行制定专项方案并履行公司有权机构的审批程序。

第十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- 1、代扣代缴个人所得税；
- 2、各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- 3、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，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 薪酬调整

第十三条 公司董事、高级管理人员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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

(四) 公司组织结构调整及岗位变动;

(五) 其他因素。

第五章 薪酬的止付追索

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时,应当及时对董事、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。

第十六条 公司董事、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负有过错的,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。

第六章 附 则

第十七条 本制度未尽事宜,按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行,本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时,本制度相关条款将相应修订。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过生效后实施,董事会负责解释。

北京光环新网科技股份有限公司董事会

2026年4月28日