

新疆熙菱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 为进一步完善新疆熙菱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管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性,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、法规及《公司章程》的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员:

- (一) 董事会成员:包括公司内部董事、外部董事及独立董事。
- (二) 高级管理人员:包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 公平原则:体现收入水平符合公司规模与业绩,同时与外部薪酬水平基本相符;
- (二) 责、权、利对等统一原则:体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;
- (三) 长远发展原则:体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符;
- (四) 激励和约束并重原则:体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩,与激励机制挂钩;
- (五) 绩效原则:薪酬标准与业绩考核相挂钩,个人收入与公司效益相结合。

第四条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会,薪酬与考核委员会中独立董事应当占多数并担任召集人。

第六条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、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、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事、高级管理人员的年度薪酬总额与其所任岗位工作的考核情况、公司年度整体发展情况、专项工作完成情况、重点建设项目完成情况等相挂钩。

董事的薪酬（津贴）方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。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。

高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，再提交股东会批准。

第八条 董事、高级管理人员出席公司董事会、股东会以及按《公司法》《公司章程》相关规定行使职权所需的合理费用（包括差旅费、办公费等），可在公司据实报销。

第三章 薪酬的构成和标准

第九条 薪酬构成

公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效奖金和中长期激励收入等组成，其中绩效奖金占比原则上不低于基本薪酬与绩效奖金总额的 50%。

基本薪酬是根据级别、能力所核定的薪资，按月发放。绩效薪酬以绩效导向为核心，根据个人的工作绩效表现综合评估，遵照考核周期及结果发放，

并预留一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后结算支付，最终绩效结果将结合经审计的年度财务数据评价确定。

中长期激励收入：公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事及高管团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第十条 薪酬标准

（一）在公司任职（指董事以外的其他职务）的董事，根据其在公司担任的职务及公司薪酬制度发放薪酬，不额外领取董事津贴。

（二）未在公司担任职务的董事，领取董事津贴 1.15 万元人民币/年。

（三）独立董事津贴为 9 万元人民币/年。津贴具体标准根据市场情况、双方意愿等确定，不与公司经营绩效挂钩。

第十一条 绩效评价

公司董事、高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，在公司担任高管的董事按公司《绩效考核管理制度》执行，其他董事的绩效评价按照履职评价结果确定。

第四章 薪酬的发放

第十二条 公司董事薪酬（津贴）按月发放；公司高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效奖金根据绩效评价结果发放，具体发放时间按《新疆熙菱信息技术股份有限公司薪酬管理制度》执行。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 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/津贴并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生以下任一情形，公司有权取消其薪酬或津贴的发放：

（一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会等监管部门予以行政处罚的；

- (三) 严重损害公司利益的;
- (四) 因个人原因离职、辞职或被解除职务的;
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 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奖金,并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖金进行全额或部分追回。

公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效奖金等收入的止付追索程序。

第五章 薪酬管理与调整

第十八条 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调整,以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬/津贴调整依据如下:

- (一) 同行业薪资增幅水平: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不降低作为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。

第二十条 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,应当披露原因。

第二十一条 薪酬调整程序:公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由公司薪酬与考核委员会制定,其中高级管理人员薪酬调整方案经公司董事会审议通过后实施,董事薪酬调整方案经公司股东会审议通过后实施。

第六章 中长期激励事项

第二十二条 公司可实施股权激励计划,对董事、高级管理人员进行激励,并实施相应的绩效考核。

第二十三条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，提交董事会审议。经董事会审议后报股东会审议批准。股权激励方案、审批程序等相关事项，根据相关法律、法规、《公司章程》等确定、执行。若在实施股权激励计划时，根据本制度实施的绩效考核与相关法律、法规、《公司章程》有冲突时，董事会应当自行或授权薪酬与考核委员会根据法律、法规、《公司章程》的要求对有冲突的部分进行变更。

第二十四条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制定相应的考核办法。

第七章 其他

第二十五条 公司高级管理人员因故请假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十六条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十七条 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过后生效实施。

新疆熙菱信息技术股份有限公司

2026年4月