

北京竞业达数码科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步建立健全北京竞业达数码科技股份有限公司公司（以下简称“公司”）的内部激励和约束机制，强化董事、高级管理人员与公司长期利益的一致性，激发董事、高级管理人员提升公司价值的积极性和创造性，更好地提高企业资产经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《北京竞业达数码科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司经营规模等实际情况并参照所处行业、所在地区的薪酬水平，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事和《公司章程》规定的高级管理人员。本管理办法适用于以下人员：

（一）公司董事会成员，包括独立董事、非独立董事（包括在公司担任其他职务的董事及未在公司担任其他职务的董事）。

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第二章 管理机构

第三条 薪酬及考核委员会负责制定本制度，根据本制度具体组织实施，并对此执行情况进行监督。

第四条 董事会负责审核薪酬与考核委员会提交的本公司董事、高级管理人员薪酬管理制度，并提交股东会审核批准。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定，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

管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务管理部等相关部门协助配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬与考核方案的具体实施以及日常发放工作。

第三章 薪酬构成及发放

第七条 董事、高级管理人员薪酬

(一) 独立董事:公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，经公司股东会审议通过后确定，按月发放。

(二) 非独立董事:兼任高级管理人员或其他职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体经营管理职务，按公司相关年度薪酬方案领取薪酬。

(三) 高级管理人员:根据在公司担任的具体管理职务，依据公司相关年度薪酬方案考核后领取薪酬。

第八条 公司非独立董事、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百分之五十。

(一) 基本薪酬:根据其任职的岗位重要性、职责、个人能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

(二) 绩效薪酬:绩效薪酬包括月度绩效薪酬和年度绩效薪酬等。月度绩效薪酬根据个人月度考核指标、重点工作等完成情况进行考核；年度绩效薪酬根据公司年度经营业绩和个人年度绩效考核结果综合确定。

(三) 中长期激励收入:根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、专项奖励等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定及实施。

第九条 独立董事:公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，经公司股东会审议通过后确定，按月发放。

第十条 董事的薪酬、津贴均包含个人所得税，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

第十一条 公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬。

第十二条 公司非独立董事和高级管理人员基础薪酬按月发放。绩效薪酬根据各考核周期内的考核评价结果发放。其中，年度绩效薪酬于年度报告披露和年度绩效考核评价后发放，年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

第十三条 董事出席/列席公司董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需的合理费用，由公司据实报销。

第四章 薪酬调整与止付追索

第十四条 董事津贴、高级管理人员薪酬可以随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司持续发展的需要；前述调整应按照本制度第四条的规定履行相应的决策程序。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损规模扩大，若在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当说明原因。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平：通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司董事、高级管理人员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不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；

（三）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）组织结构调整及岗位变动。

第十七条 公司因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。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对资金占用、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。

第五章 附则

第十八条 本管理办法未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本管理办法与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并施行。原《北京竞业达数码科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬与考核管理办法》同时废止。

北京竞业达数码科技股份有限公司

二〇二六年四月