

## 华信永道（北京）科技股份有限公司

### 董事及高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

华信永道（北京）科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月27日召开第四届董事会第七次会议，审议通过了《关于修订<董事及高级管理人员薪酬管理制度>的议案》

议案表决结果：同意9票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 华信永道（北京）科技股份有限公司

### 董事及高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善华信永道（北京）科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等法律、法规及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

(一) 独立董事：指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

(二) 非独立董事（包括职工代表董事）：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指兼任公司其他职务或负责公司管理事务的非独立董事；

(三) 高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及董事会认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、公正、公开原则；
- (二) 责、权、利相结合的原则；
- (三) 与公司长远发展相结合的原则；
- (四) 激励与约束并重原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

**第五条** 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第六条** 公司董事的薪酬方案由股东会决定。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薪酬时，该董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬标准和支付方式

**第八条** 公司董事的薪酬构成：

### （一）非独立董事

1.外部董事不在公司领取董事薪酬或津贴；

2.内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬综合考虑所兼任职务或所负责管理事务的重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。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。不额外领取董事津贴。

### （二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月度发放，由公司统一代扣代缴个人所得税，除此以外不再另行发放薪酬。

**第九条** 公司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组成。基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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。

**第十条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第十三条** 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或津贴并予以发放。应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第四章 薪酬的止付与追索

**第十四条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，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。

**第十五条** 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。

## 第五章 附则

**第十六条** 自本制度实行之日起，公司原有关于董事及高级管理人员薪酬之制度、办法、条例等相关规章自动失效。本制度未尽事宜或者与届时有效的法律、法规和规范性文件以及《公司章程》相冲突的，以法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

**第十七条** 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

华信永道（北京）科技股份有限公司

董事会

2026年4月28日