

证券代码：920415

证券简称：恒拓开源

公告编号：2026-043

恒拓开源信息科技股份有限公司
董事、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

恒拓开源信息科技股份有限公司于2026年4月29日召开第五届董事会第十三次会议，审议通过《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》。该议案表决结果：同意7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：

恒拓开源信息科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步规范恒拓开源信息科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，完善公司治理结构，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创新性，提升公司经营效益和管理水平，建立科学有效的激励与约束机制，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》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《恒拓开源信息科技股份有限公司章程》（以下简称“《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，包括公司非独立董事及独立董事；

（二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公开、公平、公正原则；

（二）责、权、利相结合原则；

（三）同公司长远发展相结合原则；

（四）激励与约束并重原则；

（五）与年度绩效考核相匹配的原则；

（六）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。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五条 董事的薪酬方案由公司股东会审议，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。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。

第六条 公司人力资源部、财务部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 薪酬方案及支付

第七条 公司的工资总额决定机制为：以上年度工资总额为参考，薪酬总额根据公司经营规模、行业水平、经营业绩、岗位价值及履职情况等综合确定，与公司年度经营业绩考核结果挂钩。薪酬总额及方案履行相应审议程序后实施，执行情况按规定公开披露。公司建立薪酬止付追索机制，强化约束。

第八条 董事、高级管理人员薪酬方案如下：

（一）非独立董事

在公司担任其他职务的非独立董事，其薪酬构成与绩效考核按照所担任的职务依据高级管理人员薪酬管理执行；未在公司担任管理职务的非独立董事，公司不予发放薪酬和董事津贴。

（二）独立董事：

在公司领取独立董事津贴，由股东会参考行业薪酬水平、地区经济发展状况，结合公司实际经营情况、盈利状况及公司独立董事的工作量和专业性等因素综合确定，公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。

独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和公司章程的规定行使其法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

（三）高级管理人员：

公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责等情况确定，按月发放。绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况定期予以发放。中长期激励收入为根据公司实际情况实施的专项激励，包括股权激励、员工持股计划等，具体按专项方案执行。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。

高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第九条 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。

第十条 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十一条 公司向董事、高级管理人员发放的薪酬均为税前金额，公司将按照法律、法规和公司的有关规定，从工资奖金中扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、以及其他国家或公司规定的应由个人承担的部分后，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：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第四章 薪酬管理及调整

第十二条 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并予以发放。

第十三条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，根据公司的经营状况，薪酬方案可以作相应的调整，薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二）通货膨胀水平：参考通胀水平，以“使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；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十四条 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。公司如果发生亏损，公司应当在董事、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。

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、高级管理人员违反忠实、勤勉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 本制度实施时董事、高级管理人员薪资标准不作调整，实施后发生董事、高级管理人员薪资标准调整的按照本制规定进行审议后调整。

第十八条 本制度未尽事宜或者与法律、法规、规范性文件及《公司章程》相冲突时，以有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定为准。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

恒拓开源信息科技股份有限公司

董事会

2026年4月29日