

神州数码信息服务集团股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善神州数码信息服务集团股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管人员”）的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，确保管理层团队稳定且有效调动高管人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，根据《神州数码信息服务集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况并参照行业薪酬水平，特制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员是指总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等经公司董事会聘任的高管人员。

第三条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）薪酬与责任相结合；
- （二）薪酬与公司经营业绩挂钩；
- （三）薪酬与勤勉尽责相结合；
- （四）薪酬与管理团队稳定，公司可持续发展相结合；
- （五）薪酬与激励及约束机制相结合。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议确定高管人员的薪酬管理制度。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核并确定薪酬的执行机构，负责制定公司高管人员薪酬与考核方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核指标、考核标准及调整方案；负责监督检查公司高管人员履职情况，并对其进行年度考核。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由公司《董事会薪酬与考核委员会工作规则》确定。

第七条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高管人员薪酬与考核方案的具体实施。

第八条 高管人员考核周期为一年，由董事会薪酬与考核委员会对高管人员的岗位胜任情况、工作任务完成情况等进行评价，考核结果作为薪酬发放的依据。

第三章 薪酬构成及发放

第九条 公司高管人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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50%。

在高管人员对公司经营发展作出突出贡献时，经公司董事会批准，公司可设立高管人员专项奖励。

公司高管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。

第十条 公司高管人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付以绩效评价为重要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司高管人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬依据绩效考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十二条 高管人员的薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

第十三条 公司高管人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十四条 公司可以根据实际情况针对高管人员绩效薪酬采取递延支付机制。

第四章 薪酬调整

第十五条 公司高管人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况

的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展需要，调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司业绩达成情况；
- （五）组织结构调整、岗位调整或职责变化。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会审议并做出相应调整。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高管人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高管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。

第十八条 公司高管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

第十九条 本制度由公司董事会负责制定与解释。本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、部门规章、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、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度自公司董事会审议通过之日起实施，修改时亦同。

神州数码信息服务集团股份有限公司董事会

2025 年 12 月 17 日