

# 华平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** 为进一步完善华平信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性、主动性和创造性，提高公司的经营管理效益，依据《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《华平信息技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司具体情况，制定本制度。

**第二条** 本制度的适用对象为公司董事（包括非独立董事和独立董事）和《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，即体现董事及高级管理人员的薪酬符合公司规模与业绩，并与同期市场薪酬水平相符；

（二）责权利对等原则，即董事及高级管理人员的薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）长远发展原则，即董事及高级管理人员的薪酬与公司持续健康发展的目标相符，并符合公司的长期价值目标；

（四）激励与约束并重原则，即董事及高级管理人员薪酬的考核与发放应当与董事及高级管理人员的考核、奖惩以及公司激励机制挂钩。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员薪酬与考核进行管理的专门机构，其职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

**第五条** 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制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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** 公司人力资源部配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### **第三章 薪酬结构和绩效考核**

**第七条** 公司对独立董事实行固定津贴制度，均适用同一津贴标准，除此之外不再另行发放薪酬。津贴数额由公司股东会审议决定，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 公司非独立董事（包括职工董事）、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。

**第九条** 中长期激励包括股权激励和员工持股计划等中长期激励项目，视公司经营情况和相关政策组织实施。

**第十条** 公司应当结合行业水平、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、生产一线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。

**第十一条** 董事会薪酬与考核委员会负责组建考核小组对非独立董事、高级管理人员进行绩效考核。

**第十二条** 考核小组在完成绩效考核后，将考核结果报送给董事会薪酬与考核委员会。

### **第四章 薪酬发放和止付追索**

**第十三条** 公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定非独立董事、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。公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

**第十六条** 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绩效奖金（如适用）并予以发放。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少、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：

- （一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；
- （二）因违反对公司的忠实勤勉义务给公司造成损失的；
- （三）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；
- （四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所公开谴责的；
- （五）严重违反公司规章制度或严重损害公司利益的。

## **第五章 附 则**

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照国家及当地政府有关规定和公司其它相关规定执行；如遇国家相关法律、法规、政策调整，以国家规定为准。

**第十九条** 本制度的解释权属公司董事会。

**第二十条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度实施后，公司《董事、监事和高级管理人员绩效考核与薪酬激励管理办法》自动失效。

华平信息技术股份有限公司

2026年3月26日