



董事、高级管理人员薪酬管理制度

北京久其软件股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善北京久其软件股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作的积极性和创造性，发挥薪酬对董事、高级管理人员为实现公司战略目标、实现公司持续发展的激励作用，根据国家相关法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象范围

- （一）独立董事；
- （二）非独立董事（含职工代表董事）；
- （三）高级管理人员，包括总裁、执行总裁、高级副总裁、财务总监、董事会秘书及其他《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

第三条 定薪原则

- （一）薪酬水平与公司规模相适应，并与公司经营业绩和长远利益相结合；
- （二）薪酬水平参照同行业及同地区类似上市公司标准；
- （三）按劳分配与责权利相结合的原则；
- （四）绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （五）激励与约束并重、奖惩对等的原则。

第二章 薪酬管理

第四条 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。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。

第五条 公司人力资源部、财务管理部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬方案

第六条 公司给予独立董事固定津贴，津贴标准经公司股东会批准后按月发放。独立董事出席公司董事会会议、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需的交通、住宿等费用，均由公司据实报销。

第七条 公司不设置非独立董事津贴，董事长及在公司兼任高级管理人员和其他工作职务的非独立董事按其所任职务和岗位级别的标准领取薪酬。

第八条 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项激励以及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。公司非独立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。

（一）基本薪酬：结合同行业类似岗位薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月平均发放。

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，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%。

（三）专项激励：结合公司战略目标、重点工作以及实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

（四）中长期激励收入：是对其中长期经营业绩及贡献的奖励，包括股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第九条 公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬、专项激励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。

第十条 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司非独立董事和高级管理人员的考核标准，并在每个会计年度结束后对其进行绩效考核，根据第八条的规定确认其绩效薪酬和下一年度的薪酬方案。

第十一条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司非独立董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入应予以重新考核并退回超额发放部分。

公司非独立董事、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

第十三条 本制度未尽事宜或与有关法律法规的规定相冲突的，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 本制度自公司股东会批准之日起施行。

本制度变更履历

序号	日期	审批程序	变更备注
1	2010年11月25日	第四届董事会第1次会议	通过本制度
2	2013年5月16日	2012年度股东大会	第1次修订
3	2025年10月14日	2025年第一次临时股东会	第2次修订
4	2026年05月20日	2025年度股东会	第3次修订