

北京合众思壮科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬及绩效考核

管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京合众思壮科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，构建战略引领、业绩导向、激励约束并存的薪酬分配体系，促进公司可持续高质量发展，根据《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、规范性文件，结合公司章程和公司实际，特制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于公司全体董事、高级管理人员。

本办法所称董事，包括非独立董事、独立董事；所称高级管理人员，是指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及由公司认定的其他高级管理人员。

第三条 基本原则

（一）战略导向原则：薪酬体系服务公司发展战略，统筹短期激励与长期价值创造，引导管理层聚焦公司可持续发展。

（二）业绩挂钩原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职绩效深度绑定，确保薪酬能增能减、奖惩分明。

（三）市场对标原则：结合行业薪酬水平、区域薪酬行情、公司经营状况，合理确定薪酬标准。

(四) 权利对等原则：薪酬与岗位职责、贡献程度、承担风险相符。

第二章 管理机构

第四条 薪酬管理机构

(一) 公司股东会负责审议公司董事薪酬方案。

(二) 公司董事会及其下设薪酬与考核委员会，负责审议公司高级管理人员薪酬方案。

(三) 公司人力资源、财务等相关部门依据上述审议通过的薪酬方案负责具体实施。

(四) 董事会、薪酬与考核委员会审议董事、高级管理人员个人薪酬及考核事项时，关联董事应当回避表决。

第三章 薪酬管理

第五条 董事薪酬

(一) 非独立董事

在公司担任职务的非独立董事，根据其所担任职务及劳动合同领取薪酬，不再另行领取津贴；不在公司担任职务的非独立董事，经董事会审议通过后可领取津贴，其履职相关合理费用按公司规定据实报销。

(二) 独立董事

独立董事实行年度履职津贴制，每年度为 10 万元人民币(税前)，按季度发放。独立董事参加公司相关会议所产生的差旅费及其他必要费用由公司承担。

（三）职工董事

职工董事根据其在公司担任的岗位和职务按照公司薪酬管理办法进行取薪，不适用本办法。

第六条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励组成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，薪酬均为税前金额。

（一）基本年薪

基本年薪为高级管理人员履行岗位职责的基础性报酬，根据岗位价值、职责权限、行业对标、公司经营规模及业绩水平综合确定，按月平均发放。

（二）绩效年薪

绩效年薪是与公司经营业绩和个人履职绩效挂钩的浮动报酬，根据公司年度经营业绩完成情况及个人年度履职考核结果综合确定发放金额，不低于 50%的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效考核结果确定后兑付。

（三）中长期激励

中长期激励包括任期激励、股权激励等，旨在引导高级管理人员关注公司长期发展，促进公司可持续运营。同时在公司经营业绩有较大提升或高级管理人员个人有突出贡献时，给予适当激励。具体方案一事一议，报董事会及其下设的薪酬与考核委员会审议。

第七条 福利保障

公司依法为董事、高级管理人员缴纳社会保险、住房公

积金，按照国家及地方有关法律法规的规定执行；其他福利按照公司统一的员工福利制度执行。

第四章 绩效考核

第八条 绩效考核

公司对高级管理人员实行多方位全面考核，以年度、任期为考核周期，主要包含经营业绩考核、综合考核。

1.年度经营业绩考核

经营业绩考核指标包含基本财务指标、重点工作等。基本财务指标涵盖营业收入、净利润（利润总额）等财务指标，相关财务指标应依据经审计的财务报告数据确定。重点工作考核聚焦公司发展全局、管理提质增效、科技管理等。

公司年度经营业绩考核结果作为高级管理人员年度经营业绩考核结果的重要依据。其中主要负责人经营业绩考核结果直接应用公司年度经营业绩考核结果，其他高级管理人员经营业绩考核结果由公司经营业绩考核结果和个人业绩考核结果组成，其中个人业绩考核结果应用公司经营业绩考核结果的比例不低于 50%。

2.年度综合考核

综合考核是运用综合测评、定量考核、定性评价等办法，对高级管理人员的履职情况进行全面考核评价。重点对政治素质、履职能力、经营业绩、作风建设和廉洁自律等情况进行综合考核评价。

3.任期考核

任期考核是对高级管理人员 3 年一个任期内的经营业绩

考核以及综合履职能力的考核，根据任期内的年度考核得分加权计算得出。

第九条 考核结果应用

高级管理人员的经营业绩考核等级分为优秀（A）、良好（B）、称职（C）、基本称职（D）、不称职（E）五个等级。综合考核等级分为“优秀”“称职”“基本称职”和“不称职”4个等级。经营业绩考核和综合考核结果作为高级管理人员薪酬分配和职务任免的重要依据。

第十条 董事、高级管理人员因换届、辞职、解聘、退休等原因离任的，按实际履职期限核算基本年薪。绩效年薪按当期经营业绩与考核结果结算。年度考核周期内主动离职的，原则上不再参与当年绩效奖励分配。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家税收法律法规及相关规定，代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬调整及追索

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系服务于公司整体经营战略，公司可根据公司经营状况、行业发展变化、市场薪酬水平等因素，适时对董事、高级管理人员的薪酬标准、考核指标进行调整。

第十三条 薪酬调整的主要依据包括：

- （一）行业及区域薪酬对标数据变化；
- （二）公司经营业绩、盈利状况；
- （三）岗位职责调整、个人绩效考核结果；

(四) 宏观经济、监管政策及公司战略变化。

第十四条 薪酬追索

公司建立全覆盖、终身追责的薪酬追索扣回制度，不因相关人员离职、退休免除责任。

公司董事、高级管理人员在任期内出现违反法律法规及公司章程和制度，给公司造成重大损失或严重损害公司声誉的，应追索扣回公司部分或全部已发放薪酬。具体追索扣回金额、比例及方式，根据公司遭受的损失程度、人员过错责任大小、采取弥补措施的有效性等综合因素评估确定。

第六章 附则

第十五条 本办法与国家法律法规、监管政策规定不一致的，以上位法律法规及监管规定为准。

第十六条 本办法由公司董事会负责解释。

第十七条 本办法自公司股东会审议通过之日起生效。