

# 航天宏图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 为进一步完善航天宏图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体系，建立更科学有效的激励与约束机制，更好实现责权利相匹配，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司经营管理水平，保障公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《航天宏图信息技术股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的相关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事(包括独立董事、职工代表董事)和总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

(一) 体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小挂钩；

(二) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展目标挂钩；

(三) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；

(四) 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

## 第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。具体职责与权限由公司董事会薪酬与考核委员会相关工作制度予以规定。

第五条 董事的薪酬标准经董事会薪酬与考核委员会提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。高级管理人员的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会报董事会审议通过后实施。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。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的研究、制定及具体实施和考核。

## 第三章 工资总额决定机制

第七条 工资总额，是指由公司在—个会计年度内直接支付给与公司建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

第八条 公司整体薪酬水平的定位与公司发展战略和经营状况相匹配，构建以综合价值创造为导向的市场化薪酬激励机制。公司基于经营业绩实施工资总额管控，并综合经营实际情况、自身发展战略、股东长期利益等多种因素加强薪酬总额预决算管理，结合市场水平合理确定不同职级、不同岗位人员的薪酬标准和水平。

第九条 公司董事、高级管理人员的工资总额原则上以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、同行业薪资水平、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

#### 第四章 薪酬构成与标准

第十条 公司董事的薪酬构成：

（一）独立董事：独立董事实行固定津贴制，具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事参加董事会、股东会或者根据《公司章程》行使职权所发生的必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司另行支付。

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：在公司担任经营管理职务或者专职在公司工作的非独立董事，按其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另行领取董事津贴。除此之外的非独立董事，不在公司领取薪酬和津贴(股东会另有决议的除外)，也不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，但其参加董事会、股东会或者根据《公司章程》行使职权所发生的必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司另行支付。

第十一条 在公司担任经营管理职务或者专职在公司工作的董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、专项奖励及其他福利组成，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。其中：

（一）基本薪酬：主要依据其工作岗位、权责及风险承担、市场薪酬水平等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定。绩效薪酬与绩效考核结果挂钩，以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，其中，属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，绩效薪酬可不与公司经营业绩挂钩；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。

（三）中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式；

（四）专项奖励：公司根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查批准后执行；

（五）其他福利：相关人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行；其他福利，按照公司规定执行。

第十二条 公司结合行业水平、公司发展策略、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，促进提高普通职工薪酬水平。

（一）建立职工薪酬正常增长机制，结合公司效益、CPI、行业薪酬水平，定期或不定期调整普通职工薪酬；

(二) 推动薪酬分配向关键岗位、生产一线、核心技术岗位倾斜；

(三) 合理控制董事、高级管理人员与普通职工薪酬差距，确保内部公平。

## 第五章 薪酬发放与管理

第十三条 在公司经营管理岗位任职和在公司专职工作的非独立董事以及公司高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放制度执行。

第十四条 公司发放董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。公司按照国家和公司的相关规定，从薪酬中扣除下列项目，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。

第十五条 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情况计算薪酬或津贴并予以发放。

第十六条 公司薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。公司可根据经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、考核评价情况等，不定期地调整公司董事、高级管理人员的薪酬标准。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平：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）公司经营状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职务变化。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议并报经董事会批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，有权对董事、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。

公司董事、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。

第二十条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、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。

## 第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度自公司股东会批准之日起生效，修改时亦同。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

航天宏图信息技术股份有限公司

二〇二六年六月