

北京蓝色光标数据科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全北京蓝色光标数据科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励与约束机制，规范薪酬管理行为，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性与创造性，提升公司经营管理效益，实现股东价值与公司可持续发展的有机统一，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》等相关法律法规、规范性文件及《北京蓝色光标数据科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员。其中，高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务负责人（财务总监）、董事会秘书及《公司章程》界定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬确定及管理遵循以下原则：

- （一）薪酬与保障公司长期稳定发展相结合、与公司股东利益相结合；
- （二）薪酬遵循按劳分配与责、权、利统一的原则，体现薪酬与岗位价值、责任履行相符；
- （三）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （五）统筹兼顾原则，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、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，实现内部薪酬分配的公平性与激励性。

第二章 薪酬管理机构及职责

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）是董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，在股东会授权下履行以下职责：

- （一）拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付流程及止付追索安排等薪酬方案；

(二) 制定董事、高级管理人员的绩效考核标准，组织实施年度绩效考评工作；

(三) 监督薪酬制度的执行情况，对薪酬方案的合理性、合规性进行审查；

(四) 负责薪酬制度修订的调研与拟定工作，向董事会提出薪酬调整建议。

第五条 薪酬委员会履行职责时，有权查阅公司战略规划、年度经营计划、财务报告等相关资料，公司各部门应及时、准确提供必要支持。

第六条 薪酬方案的审议与披露程序：

(一) 董事薪酬方案由薪酬委员会拟定，经董事会审议通过后，提交公司股东会审批，并依法予以披露；

(二) 高级管理人员薪酬方案由薪酬委员会拟定，经董事会审批通过后，向股东会说明并充分披露；

(三) 在董事会或薪酬委员会对董事个人进行考评或讨论其薪酬时，该董事应回避；兼任高级管理人员的董事，在讨论其高管薪酬时亦应回避。

第七条 公司人力资源部、财务部、证券部为薪酬方案的实施部门，具体负责薪酬核算、发放、税务代扣代缴及相关资料归档等工作。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬根据任职类型分为以下类别：

(一) 非独立董事薪酬：兼任高级管理人员的非独立董事，按照其担任的高级管理人员薪酬方案执行，不再单独领取董事职务津贴；未兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬根据岗位职责、履职贡献及公司经营情况确定，由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励三部分构成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%；不参与公司日常经营管理的外部非独立董事，可领取固定津贴，具体标准由股东会审议确定。

(二) 独立董事薪酬：实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议确定，按月发放。独立董事履行职责所需的合理费用（如差旅费、会议费等）由公司承担，不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核，不享受其他薪酬福利。

(三) 高级管理人员薪酬：由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励三部分构成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。公司高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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。

第九条 各薪酬构成部分的确定与发放规则：

（一）基本薪酬：根据岗位价值、职责难度、行业薪酬水平、公司经营规模及普通员工薪酬水平综合确定，按月稳定发放，保障核心管理团队的基本生活与履职保障需求。

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标完成情况为基础，结合个人分管业务绩效考评结果确定。为有效激励董事、高级管理人员工作积极性，可以在每季度结束后基于审慎原则提前预发放季度绩效薪酬；一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据开展考核，在年度报告披露及考评完成后发放。若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，未下降的需披露具体原因。

（三）中长期激励：公司可根据发展战略，通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等形式实施中长期激励，具体方案由薪酬委员会拟定，按法定程序审议通过后执行。中长期激励的确定与支付以绩效评价为核心依据，强化对公司长期价值增长的激励。

（四）专项奖励：对于在重大项目落地、核心技术突破、市场拓展等专项工作中做出突出贡献的董事、高级管理人员、特殊人才，经薪酬委员会审批，可发放专项奖励，具体标准根据贡献程度确定。

第十条 会计年度结束后，薪酬委员会依据经审计的财务数据、业务完成情况等，对董事、高级管理人员的履职情况进行考核，形成考核结论；考核结论作为绩效薪酬发放、薪酬调整及职务任免的核心依据，考核不合格的，可扣减或不予发放绩效薪酬。

第十一条 所有薪酬、津贴均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、个人应承担的社会保险及住房公积金等款项后，向个人发放剩余部分。

第四章 薪酬调整、止付与追索

第十二条 薪酬调整机制：薪酬体系应动态适配公司经营战略，当出现以下情形时，可由薪酬委员会提议调整薪酬标准：

（一）外部因素：行业薪酬水平显著变动、通货膨胀导致薪资购买力下降、行业政策或市场环境发生重大变化；

(二) 内部因素：公司经营业绩大幅变动、组织结构调整、岗位职责优化或公司发展战略调整。

薪酬调整方案需按本制度第六条规定的程序审议通过后执行。

第十三条 绩效薪酬递延支付：公司可对高级管理人员的绩效薪酬实行递延支付制度，递延支付比例及期限由薪酬委员会确定，递延期间薪酬的支付与公司后续经营业绩挂钩。

第十四条 薪酬止付与追索情形：出现以下情况之一的，公司可根据情节轻重，减少、停止支付未发放的绩效薪酬及中长期激励，或追回已发放的部分或全部薪酬：

(一) 公司因财务造假等错报行为对财务报告进行追溯重述的，需对相关期间的薪酬重新考核，追回超额发放部分；

(二) 董事、高级管理人员违反法定义务或公司章程规定，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的；

(三) 被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；

(四) 因重大违法违规行为被证券监管部门或其他有权机关行政处罚的；

(五) 存在严重失职、渎职行为，导致公司出现重大决策失误、重大风险事件或资产流失的；

(六) 公司董事会认定的其他严重违反公司规定的情形。

第十五条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离任的，按实际任期及履职绩效核算并发放薪酬；已启动追索程序的，离任后仍可继续执行。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，或与国家后续颁布的法律法规、规范性文件及《公司章程》相冲突的，以相关法律法规、规范性文件及《公司章程》为准。

第十七条 本制度的修订需经薪酬委员会拟定修订方案，按本制度第六条规定的程序审议通过后生效。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

北京蓝色光标数据科技股份有限公司
2026年4月