

# 北京中长石基信息技术股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月)

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京中长石基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约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等相关法律法规、规范性文件及《北京中长石基信息技术股份有限公司章程》（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** 本制度的适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括：

- （一）董事：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员：指《公司章程》明确规定的总经理（总裁）、首席运营官（COO）、副总经理（副总裁）、执行总裁、董事会秘书、财务总监及董事会明确任命的其他高级管理人员。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）薪酬水平与公司经营业绩及个人工作绩效相匹配，与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调的原则；
- （三）薪酬与公司长期利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- （五）激励与约束并重的原则。

**第四条** 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。

## 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核并确定薪酬方案的管理机构。薪酬与考核委员会的职责详见公司《董事会薪酬与考核委

员会工作细则》。

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、财务部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具体实施。会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第七条** 董事、高级管理人员薪酬根据其岗位性质、履职方式不同，采用差异化的薪酬构成，具体如下：

（一）独立董事薪酬构成：实行固定津贴制度，不参与绩效考核，不享受绩效薪酬及中长期激励，薪酬仅包括股东会批准的独立董事津贴；

（二）非独立董事及高级管理人员薪酬构成：薪酬总额由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分构成，与公司经营业绩、个人绩效紧密挂钩。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。

1、非独立董事以其在公司或子公司担任除董事以外其他任职岗位的具体工作职责领取薪酬，不另行领取履行董事职责的薪酬。

2、基本薪酬主要考虑所任职位的岗位价值、职责权限、工作能力、市场薪资行情等因素确定，为薪酬的基础部分；

3、绩效薪酬是高级管理人员薪酬构成中的浮动部分，与公司经营目标和个人绩效相挂钩。根据公司年度经营计划工作目标及个人履职情况，定期进行综合考核；

4、中长期激励收入与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

**第八条** 在公司内部任职的非独立董事（内部董事）及公司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。公司可根据经营情况、市场薪酬水平变动情况等，不定期地调整薪酬标准。

## 第四章 薪酬发放

**第九条** 董事和高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列项目，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。

**第十条** 公司董事和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薪酬并予以发放。

**第十一条** 高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬按对应考核周期结果确定后按考核周期发放，但应确定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。

## 第五章 薪酬止付与追索扣回

**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，应当及时对董事和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。

公司董事和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。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第六章 附则

**第十四条** 本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司

章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十五条** 本规则由董事会制订经股东会批准后生效实施，修改时亦同。

**第十六条** 公司《高级管理人员绩效考核与薪酬管理制度》于本制度生效后废止。

**第十七条** 本规则由董事会负责解释。

北京中长石基信息技术股份有限公司  
二〇二六年三月二十四日