

北京慧辰资道资讯股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京慧辰资道资讯股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，提高公司的管理水平，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，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、规范性文件和《北京慧辰资道资讯股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”），制定本制度。

第二条 本制度所称的董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的下列人员：

（一）公司董事会的全体成员，包含独立董事和非独立董事；

（二）总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》规定的高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构

第三条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第四条 公司人力部门为薪酬与考核委员会提供专业支持，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。

第三章 工资总额决定机制

第五条 公司以上年度工资总额为基数，根据公司年度经营业绩、外部市场

环境及发展战略，结合人才结构与职工人数的变化，实行动态调整，工资总额的变动应当与公司经营业绩联动，提升工资总额核定的科学性、合理性与有效性。

第四章 薪酬的结构与标准

第六条 公司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。

公司结合行业水平、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。

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）公司独立董事薪酬实施独立董事津贴制，津贴标准由股东会审议，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（二）在公司内部任职的非独立董事按其岗位对应的薪酬和考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴；未在公司担任其他职务的非独立董事不在公司领取薪酬或津贴；

（三）在公司担任具体职务的高级管理人员按其岗位对应的薪酬和考核管理办法执行。

第八条 在公司担任经营管理职务的董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬和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 50%。绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。

（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决定；

（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。一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，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。

第五章 薪酬的发放与管理

第九条 公司独立董事津贴按季度发放。

第十条 在公司经营管理岗位任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，一定比例的绩效薪酬在会计年度结束后结合年度考核情况发放。

第十一条 公司发放的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的相关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项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。

第十二条 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计算津贴或薪酬并予以发放。

第十三条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况及外部环境的不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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 公司经营状况与盈利状况；
- (二) 个人岗位调整或职务变化；
- (三) 公司组织结构的调整；
- (四) 同行业薪酬水平变化；
- (五) 通胀水平。

当上述因素发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，经董事会、股东会审议通过后生效。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

公司亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十六条 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、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。

第六章 附则

第十七条 本制度由公司董事会、股东会审议通过之日起生效实施，修改亦同。

第十八条 本制度未尽事宜，按相关国家法律、法规、规范性文件、上交所相关规则及《公司章程》和其他有关规定执行；本制度相关条款与新颁布的相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件，以及证券交易所相关规则不一致时，以新颁布的相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及证券交易所相关规则的相关条款为准。

第十九条 本制度由公司股东会授权董事会负责解释。

北京慧辰资道资讯股份有限公司

二〇二六年六月十二日