

中科院成都信息技术股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善中科院成都信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“公司法”）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规及《公司章程》制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则

- （一）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。
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符。
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目

标相符。

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司高级管理人员的薪酬由公司报上级单位审核通过后，由公司董事会负责审议，并向股东会说明，并予以充分披露；公司股东会负责审议董事的薪酬，其中董事长薪酬在审议前由上级单位先行提出建议。

第五条 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 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究和审查公司董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，以及董事会赋予的其他职权。

第七条 董事会薪酬与考核委员会应于公司董事会召开前，根据公司年度经营业绩考核结果，形成董事长及高级管理人员薪酬分配草案，董事长及高级管理人员薪酬分配草案需履行国资管理和相关审核程序。

第八条 公司董事会办公室、人力资源部、市场与运营管理部、财务管理部、审计部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第九条 在公司经营管理岗位任职的非独立董事、高级管理人员薪酬方案纳入公司工资总额方案统筹实施。

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。

第十条 在公司经营管理岗位任职的非独立董事，按其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，具体实施按照公司高级管理人员薪酬管理办法执行。

第十一条 公司独立董事履职津贴由公司于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放，并代扣代缴个人所得税。股东单位委派的外部董事不在公司直接领取薪酬。

第十二条 董事与高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十三条 在公司领取薪酬的非独立董事和高级管理人员的年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入组成，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六十，具体实施按照公司高级管理人员薪酬管理办法执行。

第四章 薪酬的发放

第十四条 公司董事长和高级管理人员的基本年薪按月平均发放，绩效年薪采取预发与递延相结合支付方式，具体实施按照公司高级管理人员薪酬管理办法执行。

第十五条 其他在公司经营管理岗位任职的非独立董事若包含绩效年薪和中长期激励收入，其额度的确定和支付以绩效评价为重要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付，并参照公司高级管理人员薪酬管理办法实施递延支付机制。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，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）国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十七条 对于年度内离任的董事及高级管理人员，应当根据其离任当年的任职时间，确定离任当年的绩效年薪，并于

年度经营业绩考核后补发。其他在公司经营管理岗位任职的非独立董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬的止付追索

第十八条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司扣发或不予发放绩效年薪、中长期激励收入，或追回已发放薪酬的部分或全部。

- （一）被证券交易所公开谴责或者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或者市场禁入的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）严重失职或者滥用职权的；
- （五）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

对于董事长及高级管理人员的责任追究还应同时适用公司高级管理人员薪酬管理办法的相关规定。

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，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。

董事及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 薪酬调整

第二十条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化进行相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第二十一条 公司董事长及高级管理人员薪酬调整按照公司高级管理人员薪酬管理办法执行。其他在公司经营管理岗位任职的非独立董事的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或者公开的薪资数据，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，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第七章 其他激励事项

第二十二条 公司可实施股权激励计划对董事及高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十三条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议，股权激励的相关事项根据相关法律法规等确定；负责拟定有利于激励董事及高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第八章 附则

第二十四条 公司董事及高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十五条 公司董事长及高级管理人员的薪酬管理及经营业绩考核管理，按照公司高级管理人员薪酬管理办法和经营业绩考核管理办法执行。

第二十六条 本制度没有规定或者与有关法律、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。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十八条 本制度经公司股东会审议通过后实施，修改时亦同。