

# 神州数码集团股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

(经 2026 年 7 月 6 日第十一届董事会第二十九次会议审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善神州数码集团股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员(以下简称“高管人员”)的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,确保管理层团队稳定且有效调动高管人员的积极性、主动性和创造性,提高公司经营管理水平,促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现,结合公司实际情况并参照行业薪酬管理,特制定本制度。

**第二条** 本制度所称高管人员是指首席执行官/总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及董事会确定的其他人员。

**第三条** 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则:

- (一) 坚持公开、公正、公平原则;
- (二) 薪酬与所承担的责任和风险相结合;
- (三) 薪酬与公司经营成果和个人贡献挂钩,充分发挥薪酬激励的牵引作用;
- (四) 薪酬与管理团队稳定、公司长远利益和可持续发展相结合;
- (五) 薪酬与激励及约束机制相结合。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会负责审议确定高管人员的薪酬管理制度。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核并确定薪酬的执行机构,负责制定公司高管人员薪酬与考核方案,包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核指标、考核标准及调整方案;负责监督检查公司高管人员履职情况,并对其进行年度考核。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由公司《董事会薪酬与考核委员会工作规则》确定。

**第七条** 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高管人员薪酬与考核方案的具体实施。

**第八条** 高管人员的考核由董事会薪酬与考核委员会负责组织，对高管人员的岗位胜任情况、考核周期内工作任务完成情况等进行评价，考核结果作为薪酬发放的依据。

### 第三章 薪酬总额决定机制

**第九条** 根据公司当年经营效益及人力资源预算管控边界，按照组织效能不下降的原则，结合劳动力市场薪酬价位等因素，进行薪酬总额规范管控：

（一）经营效益锚定：薪酬总额年度增幅匹配公司经营效益变动节奏，保持薪酬投放与经营业绩同向适配、合理均衡。

（二）组织效能调控：在效益匹配基础上，依托组织效能、人均产出、人力成本效益等维度综合评估，统筹优化薪酬总额配置。

（三）市场水平适配：依据国家有关部门发布的薪酬调控指引，兼顾行业薪酬格局与内部分配平衡，合理把控整体薪酬增长幅度与层级水平。

**第十条** 健全完善公司内部分配体系，以公司市值目标为核心，聚焦公司发展战略，构建以价值创造与业绩贡献为核心的激励约束机制。坚持激励向业务增量倾斜，以可量化的业绩贡献定义薪酬，实现薪酬分配与增量贡献深度绑定。建立多贡献多收益、高增长高回报的分配导向，合理拉开薪酬分配差距，健全形成以价值贡献为根本、以业绩增量为牵引、以业务转型为抓手的竞争性薪酬分配体系。

**第十一条** 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、一线员工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。

### 第四章 薪酬构成及发放

**第十二条** 公司高管人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（如有）和其他福利等构成，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%。

在高管人员对公司经营发展作出突出贡献时，经公司董事会批准，公司可设立高管人员专项奖励。

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。

**第十三条** 公司根据高管人员的工作岗位、工作性质、工作内容及所承担的责任、风险等，确定年度薪酬标准。高管人员每年薪酬的具体数额由董事会薪酬与考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况、个人业绩达成情况进行年度考核确定，并在公司年报中披露。

**第十四条** 公司高管人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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以及考核方案确定的其他非财务考核指标开展。

**第十五条** 公司高管人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬依据年度绩效考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十六条** 高管人员的薪酬标准，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）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。

**第十七条** 公司可结合行业特征、业务模式、经营实际、战略发展及长期价值绑定需要，对高管人员绩效薪酬实施递延支付机制，明确实施递延支付使用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。递延支付期间，若出现离职、违规履职、损害公司利益等情形，公司可调整、扣减或取消属于递延支付部分的绩效薪酬。

**第十八条** 公司高管人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

## 第五章 薪酬止付追索

**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

高管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。

**第二十条** 公司高管人员存在违纪违规，未履行或未正确履行职责，或者违反义务等行为，给公司造成损失或其他严重后果，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、责任认定结果，扣减、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。本条规定适用于已经离职或退休的高管人员。

## 第六章 薪酬调整

**第二十一条** 公司高管人员的薪酬体系为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展需要，调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司业绩达成情况；
- （五）组织结构调整、岗位调整或职责变化。

**第二十二条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高管人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

## 第七章 附则

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责制定与解释。本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规章和其他规范性文件以及《公司章程》等相关规定执行。本制度如与国家日后颁布的有关法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所规则或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触的，按照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

**第二十四条** 本制度自公司董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。