

新疆熙菱信息技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善新疆熙菱信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳定、持续、高速发展，根据《中华人民共和国公司法》《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》等法律、法规的规定及《新疆熙菱信息技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

第二章 适用对象

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

第三条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括非独立董事、独立董事。

第四条 本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三章 管理机构

第五条 董事会下设薪酬与考核委员会，负责董事、高级管理人员的薪酬与考核方案的制订；组织、实施董事（不包含独立董事）、高级管理人员年度绩效考核，并对薪酬与绩效考核方案的执行情况进行监督。

公司人力资源中心与财务中心配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第六条 公司董事会负责审议批准高级管理人员的年度薪酬方案。公司股东会负责审议批准董事的年度薪酬方案。

第四章 薪酬的构成和标准

第七条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 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) 体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- (三) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- (四) 体现激励和约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第八条 公司董事采取固定津贴形式在公司领取报酬。具体标准及发放形式以公司股东会决议为准。

第九条 参与公司经营管理的非独立董事依据其行使的经营管理职能领取相应报酬及非独立董事津贴。

第十条 高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

- (一) 高级管理人员实行年薪制，年薪由基本薪酬和绩效薪酬构成，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩；
- (二) 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；
- (三) 绩效薪酬根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照年度绩效考核结果进行发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

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，按实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

第十三条 薪酬发放时，薪酬与考核委员会应当充分关注公司董事、高级管理人员所作出的各项承诺履行情况，如存在公司董事、高级管理人员违反其个人所作承诺等情形，应确认薪酬发放是否符合相关承诺内容。

第五章 薪酬调整

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

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

当上述因素发生重大变化时，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，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

第六章 附 则

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前收入，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制订、修订，经董事会、股东会审议通过后生效。

新疆熙菱信息技术股份有限公司
2025年12月