

柏诚系统科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善柏诚系统科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学、有效的激励与约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，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》等有关法律、法规以及《柏诚系统科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《柏诚系统科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会全体在职董事，包括内部董事、独立董事。本制度所称高级管理人员，是指由公司董事会聘任的总经理、执行总经理、资深高级副总经理、高级副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则，薪酬体系、策略必须服务于公司的经营战略和发展目标，并结合公司发展规划动态调整；

（二）绩效联动原则，薪酬与经营效益相挂钩，个人收入与公司业绩成果、个人贡献相匹配，实现个人与企业经营成果共享、风险共担，促进公司经营目标实现与稳定发展；

（三）激励与约束并重原则，奖罚对等，薪酬收入与责任、贡献、风险相统一，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（四）坚持企业可持续发展和股东利益至上的原则，薪酬体系应能有效规避短期行为，促进长期价值创造。

第四条 工资总额决定机制

公司以市场为导向，结合公司自身的经营状况、战略目标和人力资源策略来制定工资总额决定机制。

公司通过人才盘点与绩效考核衡量员工成长与价值贡献，并以此为基础，结合外部市场薪酬水平，动态调整工资总额，构建起与市场对标、与成长挂钩、与贡献激励联动的工资总额管理机制，使薪酬水平在外部具备竞争力、在内部形成驱动力，牵引人才与组织的持续共同成长。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准并向股东会说明，董事薪酬方案由股东会决定。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。

第七条 公司人力资源管理部门、财务管理部门等相关职能部门应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。

第三章 薪酬标准与构成

第八条 公司根据董事、高级管理人员的岗位职责、履职难度、所承担责任与风险等因素，确定相应薪酬标准。

第九条 公司内部董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入、福利与津贴等组成。基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位价值、岗位责任及同行业市场薪酬水平确定，具有相对稳定性。绩效薪酬根据公司年度经营业绩成果及个人考核完成情况确定，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。中长期激励收入为其他根据公司实际情况发放的专项激励。福利与津贴包括国家法定的社会保险、住房公积金以及为履职提供的交通补贴、通讯补贴、餐费补贴等必要的职务津贴。公司对内部董事不再另行发放董事津贴。

第十条 公司独立董事按照经公司股东会审议通过的津贴标准领取独立董事津贴，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。公司独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十一条 公司综合考虑行业薪酬水平、发展战略、岗位价值、经营效益及人力资源政策等因素，合理确定董事、高级管理人员与公司职工的薪酬分配关系，推动薪酬分配向核心骨干岗位、生产一线及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进公司整体薪酬水平稳步提升。

第四章 薪酬发放与调整

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关管理规则执行。公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

第十三条 公司董事和高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当依据经审计的财务数据开展绩效评价，并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。

第十四条 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薪酬并予以发放。

第十五条 薪酬调整

（一）董事和高级管理人员的薪酬体系应为公司的发展战略实现服务，可随着公司实际情况做出相应调整，薪酬与考核委员会可以适时评估公司薪酬管理体系的合理性与竞争力，必要时提出调整建议；

（二）薪酬调整需综合考虑公司经营业绩情况、行业水平、市场薪酬变化及

个人履职情况等因素。

第五章 薪酬扣减、止付及追回

第十六条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予扣减或不予发放绩效奖金或追回已发放部分或者全部绩效奖金：

（一）存在严重违法违规行为、严重决策失误或渎职行为，给公司造成重大损失的，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，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；

（二）因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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；

（三）公司董事会认定严重违反公司有关规定、侵害上市公司利益的其他情形。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规和《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规和《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规和《公司章程》执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

柏诚系统科技股份有限公司

二〇二六年四月二十一日