

北京博睿宏远数据科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为规范北京博睿宏远数据科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬与绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动其工作的积极性和创造性，发挥其管理、监督职能，提高企业经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《北京博睿宏远数据科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等相关规定，特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用下列人员：

- （一）董事会成员：公司非独立董事、聘请的独立董事、职工代表董事；
- （二）高级管理人员：包括公司经理、副经理、财务负责人、董事会秘书；
- （三）《公司章程》规定的其他人员。

第三条 薪酬与绩效考核原则

- （一）薪酬标准公开、公正、公平的原则；
- （二）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （三）薪酬与公司效益及工作业绩目标挂钩的原则；
- （四）薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；
- （五）薪酬与权、责、利相结合的原则；
- （六）激励与约束并重的原则。

第四条 薪酬调整机制

公司相关薪酬考核机构可根据以下情况对董事和高级管理人员的薪酬作相应调整，调整的依据包括：

- （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) 公司实际经营状况;
- (五) 组织架构调整、职位、职责变化;
- (六) 其他情况。

第五条 本制度所指的薪酬是指公司董事和高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入。

第二章 管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是实施公司董事和高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，负责组织董事和高级管理人员绩效考核、确定其薪酬方案。

第七条 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照《薪酬与考核委员会议事规则》。

第八条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案。公司独立董事应当对公司董事和高级管理人员的薪酬方案发表独立意见。

第九条 公司人力资源部是董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第十条 结合公司实际情况，公司每年度可给予独立董事一定的固定津贴。独立董事实行年度津贴制，年度津贴标准由股东会确认，按月发放。

第十一条 在公司担任高级管理职务的非独立董事，按所担任高级管理职务领取薪酬。在公司任职未担任高级管理职务的非独立董事，按其在公司担任实际工作岗位领取薪酬。未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

公司职工代表董事按照其在公司所担任的实际工作岗位领取薪酬，遵守《公司薪酬管理办法》。

高级管理人员实行年薪制，其薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬、各项福利补贴以及以其他形式从公司获得的报酬。具体计算标准参考《公司薪酬管理办法》《公司绩效制度》《公司股权激励制度》等规章制度确定。

第十二条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经

营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第四章 薪酬与考核实施程序

第十三条 考核以自然年度为周期。

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会根据董事及高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等。

第十五条 公司在年度内将基本年薪按月发放，次年发放绩效年薪。

第十六条 公司董事和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。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事和高级管理人员薪酬的补充。

第十八条 对于发生重大决策失误或重大违纪事件，给公司造成不良影响或造成公司资产流失的，相应扣减公司高级管理人员的薪酬。具体包括：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部记过及以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）因重大违法违规行为被证券监管部门处罚、谴责或通报批评的；被有关部门依法依规处理的；
- （四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失职、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成企业资产流失的；
- （五）其他违反《公司章程》等相关规定情况的。

第五章 附则

第十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释