

北京超图软件股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效管理制度

(2019年修订)

第一章 总则

第一条 为推进北京超图软件股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，调动公司高级管理人员（以下简称“高管”）工作积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《公司章程》，结合公司实际，制定本制度。

第二条 适用本制度的高管包括：总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书等，以及公司董事会薪酬与考核委员会认为适用本制度的其他人员。根据《董事、监事薪酬管理制度》，内部董事参照高管适用本制度。

第三条 高管薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现薪酬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）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第四条 公司高管的薪酬分配与考核以公司规模与经济效益为基础，根据公司年度经营目标和岗位分管工作的年度工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高管年度薪酬。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责高管薪酬和考核方案管理的机构，其主要职责权限如下：

- （一）负责制定与修订《高级管理人员薪酬与绩效管理制度》，并提交公司董事会审议；
- （二）负责审核公司人力资源中心提交的《年度高级管理人员薪酬与绩效管理辦法》；
- （三）负责审核高管薪酬；

(四) 负责监督高管薪酬与绩效管理制度的执行情况；

(五) 董事会授权或委托的其他相关事宜。

第六条 董事会秘书按照国家法律、法规和监管机构有关规定负责高管薪酬的信息披露。

第三章 薪酬的确定

第七条 公司高管年度薪酬由工资和绩效奖金两部分构成；

(一) 工资是指高管履行岗位职责获得的基本报酬，按月度发放，每年核定一次，并由董事会薪酬与考核委员会审核；

(二) 绩效奖金是指与高管绩效挂钩的可上下浮动的报酬，按年度或季度核算并发放。

第八条 公司高管的各项社会保险及住房公积金，应由个人承担的部分，由公司从工资中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付；其薪酬为税前薪酬，应依法交纳个人所得税。

第九条 如果出现不可抗力影响企业正常经营并造成经营结果异常波动，薪酬与考核委员会可以根据实际情况对高管薪酬进行必要调整。

第四章 考核与实施

第十条 人力资源中心编制或修订《年度高级管理人员薪酬与绩效管理办法》，并报董事会薪酬与考核委员会审核。

第十一条 公司给高管下达《年度任务书》。

第十二条 年度结束后，人力资源中心根据高管《年度任务书》的考核结果核算绩效奖金。

第十三条 董事会薪酬与考核委员会审核高管上年度薪酬。

第十四条 高管在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放绩效奖金，并根据违法、违规行为的严重性承担相应责任。

第十五条 年度绩效考核结果与续聘挂钩，公司董事会有权根据考核结果依法定程序对高管任职进行相应调整。

第五章 附则

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。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》

的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责修订，并报公司董事会审议通过后生效。

北京超图软件股份有限公司

2019年4月