

# 北自所（北京）科技发展股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范北自所（北京）科技发展股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，激励公司董事和高级管理人员的积极性，提升企业经营管理水平，促进公司健康、持续、稳健发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规、规范性文件及《北自所（北京）科技发展股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司的董事（包括非独立董事及独立董事）和高级管理人员。

其中，高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总法律顾问及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）坚持公平公正原则：符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）体现权责对等原则：薪酬水平与岗位责任大小、个人能力高低、绩效考核表现相符；

（三）符合长远利益原则：薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：按照责权利统一的要求，坚持薪酬与考核、奖惩相挂钩的激励机制。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，具体职责与权限按照《北自所（北京）科技发展股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》执行。

公司财务管理部、人事党群部等相关具体部门配合股东会、董事会及董事会

薪酬与考核委员会关于董事和高级管理人员具体薪酬方案的制订与实施。

**第五条** 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会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。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

### 第三章 薪酬标准与构成

**第六条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。

**第七条** 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、生产一线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。

**第八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬按照如下标准确定：

（一）独立董事：公司独立董事领取与其承担的职责相适应的固定津贴，津贴的标准由董事会制订方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益；

（二）非独立董事：在公司任职的非独立董事，根据其在公司所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬管理制度相关规定领取薪酬，不额外领取董事津贴；未在公司担任除董事外的其他任何职务的非独立董事，不在公司领取薪酬；

（三）高级管理人员：按照其在公司的工作岗位和管理职务，结合业绩考核指标完成情况以及公司的整体经营业绩进行综合评定，依据公司薪酬管理相关制度执行。

公司董事和高级管理人员参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的必要费用由公司承担。

**第九条** 在公司担任经营管理职务的董事和高级管理人员的薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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%。

**第十条** 公司董事和高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定

和支付以绩效评价为重要依据。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，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。

**第十一条** 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

## **第四章 薪酬发放与调整**

**第十二条** 公司发放的薪酬，均为税前金额。公司将按照国家和社会的相关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （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。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

**第十四条** 公司董事和高级管理人员薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。

经董事会薪酬与考核委员会提议，公司可以不定期调整薪酬标准，调整后的薪酬标准根据《公司章程》及本制度规定分别由董事会、股东会审议批准后实施。薪酬调整依据包括如下情形：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化；
- （二）公司经营业绩状况；
- （三）市场薪酬水平变动情况；
- （四）组织结构或工作岗位调整；
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

## **第五章 薪酬止付与追索**

**第十五条** 公司董事、高级管理人员如存在下列情形之一的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放津贴或薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被采

取监管措施的；

(三) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；

(四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(五) 不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

(六) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十六条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理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。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，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。

**第十九条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度所称“低于”，不含本数。

**第二十一条** 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与上述文件的规定不一致的，以上述文件的规定为准。

**第二十二条** 本制度经公司股东会通过之日起生效，修改时亦同。

**第二十三条** 本制度由董事会负责解释。

北自所（北京）科技发展股份有限公司

2026年3月