

证券代码：920184

证券简称：国源科技

公告编号：2026-043

北京世纪国源科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、审议及表决情况

2026年4月22日，公司召开第四届董事会第十八次会议，审议通过《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》表决结果：同意6票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议

二、分章节列示制度主要内容：

北京世纪国源科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善北京世纪国源科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，建立科学合理的董事及高级管理人员薪酬管理体系，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益。根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件及《北京世纪国源科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括非独立董事、独立董事；

（二）高级管理人员：包括公司总经理、董事会秘书、副总经理、财务负责人、技术总监及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）激励与约束并重原则：薪酬组合需包含短期绩效和长期激励，避免过度追求短期业绩；

（二）市场化与竞争性原则：与市场发展相适应，参考同行业、同规模上市公司薪酬水平，确保竞争力以吸引人才；

（三）公平公正原则：在薪酬确定和发放过程中，确保公平、公正。

（四）业绩匹配与协同发展原则：坚持与公司经营业绩、个人业绩相匹配，同时兼顾公司战略与可持续发展需要，确保薪酬分配与企业战略目标、长期发展相协调。

第二章 薪酬审议与管理机构

第四条 公司独立董事专门会议负责制定董事、高级管理人员的绩效考核标准并进行考核，制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就此向董事会提出建议。董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，并予以披露；在董事会或者独立董事专门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。

公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司人力资源部门及相关业务部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准和支付方式

第七条 公司董事的薪酬构成：

（一）独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会、独立董事专门会议和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

（二）除独立董事外的其他董事：

1、公司董事长及其他同时在公司兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。

2、对于在公司内部有其他任职的董事，根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬，薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。

3、除担任董事外在公司无其他职务的董事（如有），公司原则上不向其发放薪酬，其按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、股东会等）所产生的必要费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

基本薪酬综合考量以下因素确定：

（一）公司发展情况；

（二）公司经营业绩；

（三）职务等级及职责情况；

（四）同行业、公司所在地区市场薪资行情；

（五）个人绩效，包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；

（六）通货膨胀水平。

第九条 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。绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经营业绩、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估，根据实际需要按月度、季度、半年或年度

进行评价及发放，并应确保留存适当比例在年度报告披露、依据经审计的财务数据开展绩效评价后支付。中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第十条 经独立董事专门会议批准并履行所需的审议程序后，公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十一条 薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司经营发展情况的变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十二条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违纪行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （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；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 董事、高级管理人员对造成公司重大损失或经营管理目标严重未达标负有个人责任的，公司将视情节给予经济处罚或解除职务等处理。

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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第四章 薪酬的止付追索

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

第十六条 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。

第十七条 公司独立董事专门会议会在董事会授权下，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。

第五章 附则

第十八条 本制度所用词语，除非文义另有要求，其释义与《公司章程》所用词语释义相同。

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、监管机构的有关规定及《公司章程》执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

北京世纪国源科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日