

证券代码：920184

证券简称：国源科技

公告编号：2026-044

北京世纪国源科技股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

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。

北京世纪国源科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 22 日召开第四届董事会第十八次会议，审议通过《关于公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》。因全体董事对《关于董事、高级管理人员薪酬方案的议案》回避表决，该议案将直接提交公司 2025 年年度股东会审议。具体情况如下：

根据《上市公司独立董事管理办法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》及公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的有关规定，结合实际经营发展情况，参考行业、地区薪酬水平，公司制定了 2026 年度董事人员薪酬方案。

一、适用对象

公司董事（包括非独立董事、独立董事）、高级管理人员（包括总经理、副总经理、技术总监、财务负责人、董事会秘书）。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、薪酬标准

（一）公司董事的薪酬构成

1、独立董事在公司领取独立董事津贴 6 万/年，公司独立董事津贴按月平均发放，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。

2、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。

（二）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，并按月发放：

- 1、公司发展情况；
- 2、公司经营业绩；
- 3、职务等级及职责情况；
- 4、同行业、公司所在地区市场薪资行情；
- 5、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；
- 6、通货膨胀水平。

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。

四、其他

1、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福利补贴：

- （1）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

- (2) 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的；
- (3) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- (4) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- (5) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

2、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。

3、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。

4、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。

5、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。

6、公司独立董事专门会议在董事会授权下，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。

7、除特别说明外，上述薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

北京世纪国源科技股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 24 日