

北京捷成世纪科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范北京捷成世纪科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理行为，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事及高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规及《北京捷成世纪科技股份有限公司章程》等规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。董事是指本制度执行期间公司董事会的全部成员。高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》界定的其他高级管理人员。

第三条 本制度遵循以下原则

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则
- （二）薪酬与公司经营业绩、长远利益相结合的原则
- （三）薪酬水平参照同行业及同地区类似上市公司标准的原则
- （四）激励与约束并重、奖惩对等的原则
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则

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作为公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，履行以下职责：

- （一）拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付流程等薪酬方

案；

(二) 制定董事、高级管理人员的绩效考核标准，组织实施年度绩效考评工作；

(三) 监督薪酬制度的执行情况，对薪酬方案的合理性、合规性进行审查；

(四) 负责薪酬制度修订的调研与拟定工作，向董事会提出薪酬调整建议。

(五) 法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

第五条 薪酬与考核委员会根据公司战略规划、年度计划、综合财务、人力资源等相关职能部门出具的相关资料，对董事、高级管理人员进行薪酬考核评定，由薪酬与考核委员会提出董事、高级管理人员年度薪酬方案，报公司董事会或股东会审议。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行考评或讨论其薪酬时，该董事应回避；兼任高级管理人员的董事，在讨论其高管薪酬时亦应回避。

第六条 公司人力资源部、财务部、证券部为薪酬方案的实施部门，具体负责薪酬核算、发放、税务代扣代缴及相关资料归档等工作。

第三章 薪酬构成及发放

第七条 本制度所指薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等。

(一) 基本薪酬，指根据岗位价值、职责难度、行业薪酬水平、公司经营规模及普通员工薪酬水平综合确定的固定收入，以现金形式按月支付。

(二) 绩效薪酬，指根据公司年度经营计划及个人绩效完成情况，依据经审计的财务数据开展考核，于每个年度结束后根据考核结果发放的薪酬。为有效激励董事、高级管理人员工作积极性，可以在每季度结束后基于审慎原则提前预发放季度绩效薪酬。

(三) 中长期激励，指公司可根据发展战略，通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等形式实施中长期激励，具体方案由薪酬与考核委员会拟定，报公司董事会或股东会审议。中长期激励的确定与支付以绩效考评为核心依据，强化

对公司长期价值增长的激励。

（四）专项奖励，指对于在重大项目落地、核心技术突破、市场拓展等专项工作中做出突出贡献的董事、高级管理人员、特殊人才，经薪酬与考核委员会审议，可发放专项奖励，具体标准根据贡献程度确定。

（五）薪酬均为税前薪酬，应依法缴纳个人所得税；各项社会保险及住房公积金等，应由个人承担的部分，由公司从基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付。

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬构成分为以下类别：

（一）非独立董事薪酬

未兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励构成，具体根据岗位职责、履职贡献及公司经营情况确定，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬依据高级管理人员薪酬执行。不参与公司日常经营管理的外部非独立董事，不在公司担任任何工作职务，亦不在公司领取薪酬及津贴。

（二）独立董事薪酬

独立董事在公司领取固定津贴，津贴标准由股东会审议确定，独立董事津贴按年度发放，独立董事不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核，不享受其他薪酬福利。独立董事因参加公司董事会以及其他按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（三）高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励三部分构成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。公司高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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。

第四章 薪酬调整

第九条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。当出现以下情形时，可由薪酬与考核委员会提议调整薪酬标准：

- （一）行业薪酬水平显著变化，行业政策或市场环境发生重大变化。
- （二）公司发展战略调整或经营业绩大幅变动。
- （三）公司组织结构调整或个人岗位职责优化、变动。
- （四）其他因素。

薪酬调整方案参照本制度第五条规定的审议程序执行。

第十条 董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情形之一的，公司可根据情节轻重，减少或停止发放绩效薪酬及中长期激励，或追回已发放的部分或全部薪酬：

（一）公司因财务造假等错报行为对财务报告进行追溯重述的，需对相关期间的薪酬重新考核，追回超额发放部分。

（二）董事、高级管理人员违反法定义务或公司章程规定，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的。

（三）被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的。

（四）因重大违法违规行为被证券监管部门或其他有权机关行政处罚的。

（五）存在严重失职、渎职行为，导致公司出现重大决策失误、重大风险事件或资产流失的。

（六）公司董事会认定的其他严重违反公司规定的情形。

第十一条 公司实行董事、高级管理人员责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或无法完成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。公司可对董事、高级管

理人员的绩效薪酬实行递延支付制度，递延支付比例及期限由薪酬与考核委员会确定。

第十二条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离任的，按实际任期及履职绩效核算并发放薪酬；已启动追索程序的，离任后仍可继续执行。

第十三条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报股东会审议通过后实施。

第五章 附则

第十四条 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。

第十五条 本制度经公司董事会、股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第十六条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

北京捷成世纪科技股份有限公司

二〇二六年四月二十四日