

北京北斗星通导航技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度(2026年修订)

第一章 总则

第一条 为规范北京北斗星通导航技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立健全激励与约束机制，吸引、留住并激励优秀人才，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事会成员：非独立董事、独立董事；

（二）高级管理人员：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人，以及经董事会决议确认属于公司高级管理人员的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理严格遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬体系与公司长期发展战略相匹配，服务于公司经营目标的实现；

（二）绩效导向原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职成效紧密挂钩，强化激励与约束的统一性；

（三）公平公正原则：薪酬制定兼顾内部岗位价值公平、个人贡献公平，确保薪酬分配公开透明；

（四）外部竞争原则：参考同行业上市公司薪酬水平，保障薪酬具备市场竞争力，吸引和保留核心管理人才；

（五）合规性原则：严格遵守国家相关法律法规、监管要求及《公司章程》规定，确保薪酬管理合法合规、规范有序。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬总额纳入公司年度工资总额预算管理，实行总量控制。公司建立与经济效益、战略发展目标、行业发展水平相匹配的工资总额决定机制，确保薪酬支出合理、可控，兼顾公司股东利益、经营效益与员工权益。

第二章 管理机构

第五条 公司股东会是董事薪酬方案的最高决策机构，负责审议、批准公司董事薪酬方案，并按照监管要求及时予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会对某一董事个人进行评价、讨论其薪酬标准及发放事宜时，该董事应当依法回避，不得参与相关审议、讨论及表决。

第六条 公司董事会是高级管理人员薪酬方案的决策机构，负责审议、批准公司高级管理人员薪酬方案，并向股东会作出说明，按照要求充分披露相关信息。董事会下设薪酬与考核委员会，负责协助董事会开展董事、高级管理人员薪酬方案的调研、拟定、考核及监督执行等工作，为董事会决策提供专业意见。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关部门，按照董事会薪酬与考核委员会的要求，配合开展公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成及标准

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬、津贴标准明确如下：

（一）董事薪酬及津贴

1. 在公司担任具体经营管理职务的非独立董事，其薪酬按照所担任具体职务的薪酬标准执行，不再另行领取董事津贴；

2. 不在公司担任任何具体经营管理职务的非独立董事，不领取薪酬，亦不另行领取董事津贴（经股东会另行决议明确发放的除外）；

3. 独立董事不参与公司具体经营管理，仅领取独立董事津贴，不领取其他薪酬（经股东会另行决议的除外），独立董事津贴标准参考同行业上市公司水平，结合公司实际情况拟定，报股东会审议批准。

（二）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员薪酬按照其担任的具体职务、岗位职责、岗位价值及考核结果确定，仅以其在公司担任的具体职务领取薪酬，不额外领取其他职务津贴（本制度另有规定的除外）。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬由基础年薪、绩效年薪和中长期激励收入等

构成，其中绩效年薪占年度薪酬总额比例原则上不低于百分之五十，具体核定与发放按照公司薪酬管理制度及配套绩效考核相关办法执行。

（一）基础年薪：指董事、高级管理人员在正常履行岗位职责、无重大失职失责的情况下，按月固定发放的薪酬。基础年薪遵循“以岗定薪、在岗有薪、待岗无薪、岗变薪变”的原则，根据岗位价值、公司经营状况、同行业市场薪酬水平及个人能力等因素综合确定。

（二）绩效年薪：分为半年度绩效年薪及年度绩效年薪，与公司经营业绩、个人绩效考核结果直接挂钩，以公司年度经营目标、半年度阶段性目标及个人岗位职责考核指标的完成情况为核心考核依据。绩效年薪的核算按照公司绩效考核管理制度及本制度相关规定执行。

第十条 中长期激励收入：公司根据自身经营发展情况、行业发展趋势及市场变化，可针对符合条件的董事、高级管理人员实施中长期激励计划，具体包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划及合伙人计划等形式，旨在将公司长期发展利益与个人利益深度绑定，激发长期履职动力。中长期激励计划的具体方案，需符合国家相关法律法规、监管要求及《公司章程》规定，另行拟定并经相应决策机构审议批准后实施。

第四章 绩效考核

第十一条 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织。考核过程遵循客观、公正、公开、透明的原则，考核结果作为薪酬发放、岗位调整、中长期激励授予的重要依据。具体考核标准如下：

（一）不在公司担任具体职务的非独立董事、独立董事：不参与公司内部与薪酬直接挂钩的绩效考核，其履职评价重点关注董事职责履行情况、董事会决策参与质量、独立董事独立性及专业意见贡献等，评价结果作为独立董事津贴调整、董事任职续聘的参考依据；

（二）在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员：严格按照公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准开展考核，考核流程、指标设定、评分标准等均按照公司绩效考核管理制度执行，确保考核结果能够真实反映个人履职成效。

第十二条 公司建立了科学、合理的绩效考核评价体系，绩效考核目标与公司战略目标、年度经营指标、风险管理等方面的要求紧密结合，且与董事、高级管理人员的岗位职责相匹配。绩效考核指标体系包括以下两个层面：

（一）公司层面指标：包括财务指标和非财务指标。其中，财务指标主要包括营业收入、归母净利润、经营性现金流、合同额等可量化指标，非财务指标主要包括年度重点工作完成情况等。

（二）个人层面指标：包括岗位职责履行情况、领导管理能力、创新能力、合规履职情况等，根据不同岗位的职责特点差异化设定。

第十三条 绩效考核结果作为董事、高级管理人员绩效年薪发放、中长期激励计划授予、职位晋升、续聘或解聘的重要依据。

第五章 薪酬发放

第十四条 公司董事、高级管理人员薪酬发放严格遵循以下规定，确保及时、准确、合规：

（一）在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员：基础年薪按月足额发放；半年度绩效年薪根据半年度绩效考核结果核算，随当年度7月份工资统一发放；年度绩效年薪根据年度绩效考核结果核算，在公司年度报告披露后且绩效评价完成后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（二）独立董事：独立董事津贴按月足额发放，发放标准按照股东会审议批准的金额执行。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将严格按照国家法律法规、公司薪酬管理制度及相关规定，从其薪酬中代扣代缴相关款项，扣除后剩余部分足额发放给个人。代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）个人因取得薪酬、奖金、中长期激励收入等应缴纳的个人所得税；
- （二）社会保险及住房公积金中个人应缴纳的部分；
- （三）因工作需求向公司借款且未偿还的金额；

(四) 国家法律法规、公司规章制度规定应由个人承担的其他款项。

第六章 薪酬调整

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应服务于公司经营战略，根据宏观经济环境、行业发展趋势、公司经营状况、市场薪酬水平及内部管理需要，适时进行调整，确保薪酬体系的科学性和适应性。薪酬调整需履行相应的决策程序，经批准后执行。

第十七条 公司可依据董事、高级管理人员在履职过程中的特殊贡献、超额利润实现等情况，针对专项工作或重大事项，设立临时性专项奖励或惩罚，作为在内部任职董事、高级管理人员薪酬体系的补充激励与约束安排。

第十八条 当公司经营环境、外部条件发生重大变化时，导致原有薪酬标准已无法适应公司发展需要时，公司可变更约束条件，不定期地调整薪酬标准。影响因素包括但不限于：

(一) 内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构、职位职责的调整、公司发展阶段发生转变等；

(二) 外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第七章 薪酬的止付、追索与扣减

第十九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、任期届满离任等原因离任的，其薪酬按照实际任职期限核算薪酬并予以发放。未发放的绩效年薪、中长期激励收入等，按照本制度及相关考核办法、激励计划的规定核算发放。

第二十条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会薪酬与考核委员会应及时组织核查，根据情节轻重，决定是否扣减其年薪酬、不予发放未支付薪酬，或追回已发放薪酬的部分或全部：

(一) 严重失职、渎职或滥用职权，导致公司遭受重大损失的；

(二) 被深圳证券交易所公开谴责、认定为不适当人选，或被其他监管机构采取类似监管措施的；

(三) 因重大违法违规行为，被中国证券监督管理委员会或其他有权监管部门予以行政处罚的；

(四) 违反国家相关法律法规、《公司章程》或公司规章制度，严重损害公司利益、股东利益的；

(五) 未经公司批准，擅自离职、辞职或被公司免职，且未履行完整交接手续的；

(六) 存在弄虚作假、提供虚假信息等行为，影响绩效考核结果及薪酬发放的；

(七) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十一条 公司因财务造假、会计差错等原因对财务报告进行追溯重述时，应当及时由薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员的绩效薪酬及中长期激励收入进行重新考核，对超额发放的部分予以全额追回，并按照重新考核结果调整薪酬发放金额。

第二十二条 公司董事、高级管理人员违反忠实义务、勤勉义务，给公司造成损失，或对公司财务造假、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、停止支付其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；造成公司重大损失的，公司有权依法追究其赔偿责任。

第八章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、《公司章程》及《公司薪酬管理制度》《公司绩效考核管理制度》等相关规定执行。如本制度与国家日后颁布的法律法规、规范性文件，或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触的，按照有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十四条 本制度的制定、修改及废止，需经公司董事会审议通过后，提交股东会审议批准，方可生效。

第二十五条 本制度生效后，公司原董事、高级管理人员薪酬管理相关规定与本制度不一致的，以本制度为准。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。

北京北斗星通导航技术股份有限公司