

北京中亦安图科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二零二六年四月修订

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京中亦安图科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理水平，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律、法规、规范性文件以及《北京中亦安图科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”），特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第四条 公司应当结合行业水平、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、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。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责初步制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案并对董事、高级管理人员进行考核，以及负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第八条 公司建立工资总额决定机制，以上年度工资总额为基数，根据公司经营目标和经济效益，结合提高运营效率和人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

第九条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

- (一) 独立董事：领取独立董事津贴，津贴标准经股东会审议确定后执行。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核；
- (二) 公司职工代表大会选举产生的职工代表董事：不以董事职务取得薪酬，按其工作任职和考核情况发放薪酬；
- (三) 除独立董事、职工代表董事以外的董事：作为公司高级管理人员的董事不以董事职务取得薪酬，按其在经营管理层的任职和考核情况发放薪酬；不担任高级管理人员的董事领取董事薪酬，并根据其是否参与公司经营确定薪酬，薪酬标准经股东会审议确定后执行；
- (四) 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬（即基本工资）、绩效薪酬（即奖金）、中长期激励收入以及社会保险、公积金、商业补充医疗保险、通讯津贴等组成，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。基本薪酬结合岗位职责和履职情况确定，

绩效薪酬根据公司业绩完成情况及个人考核结果确定，中长期激励薪酬由公司另行制定激励方案确定。

第十条 公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司独立董事的津贴按月度发放。除独立董事以外的公司董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司薪酬管理办法标准确定。

第十二条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 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，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第十四条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

- (一) 被深圳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的；
- (三) 严重违反公司规章制度，受到公司内部纪律处分或处罚的；
- (四) 严重损害公司利益的；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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。

第四章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 所在地区、同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集所在地区、同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- (二) 公司盈利状况；
- (三) 组织结构调整；
- (四) 岗位调整或职责变化。

第五章 附则

第十八条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励、员工持股计划等。但公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和本公司章程等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

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。