

# 北京京运通科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

#### 第一条 制定目的与依据

为规范北京京运通科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学、规范、透明的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》、中国证券监督管理委员会《上市公司治理准则》及相关证券交易所股票上市规则等法律、法规、规范性文件以及《北京京运通科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

#### 第二条 适用对象

本制度适用于公司下列人员：

- （一）董事：包括独立董事、非独立董事（含在公司内部担任具体管理职务的董事及未担任管理职务的外部董事）；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

#### 第三条 薪酬管理原则

公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）战略导向原则：薪酬体系设计与公司长期发展战略和年度经营目标相匹配；
- （二）绩效挂钩原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职贡献紧密挂钩，实现风险共担、利益共享；
- （三）激励与约束并重原则：既注重短期激励，又兼顾长期发展，建立健全薪酬止付追索机制；

(四) 公平性与市场化原则：参考市场同行业薪酬水平，结合公司实际情况，确保内部公平性和外部竞争力。

## **第二章 薪酬管理机构**

### **第四条 薪酬与考核委员会的职责**

公司董事会下设的薪酬与考核委员会是薪酬管理的专门机构，负责：

- (一) 制定董事、高级管理人员的考核标准并进行年度考核；
- (二) 制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；
- (三) 就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；
- (四) 监督本制度的执行情况。

### **第五条 决策权限**

(一) 董事薪酬方案：由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核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。

(二) 高级管理人员薪酬方案：由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。由董事会批准，向股东会说明，同时予以充分披露。

### **第六条 执行与配合**

公司人力资源部、财务部、证券部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施与数据核算。会计师事务所在实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考评控制的有效性及其薪酬发放的合规性。

## 第三章 薪酬结构与标准

### 第七条 薪酬结构体系

公司董事、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，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

### 第八条 独立董事薪酬

独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议批准后执行。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益，但履职所需的合理费用（如差旅费）由公司承担。

### 第九条 非独立董事薪酬

（一）在公司担任管理职务的非独立董事，按照其任职岗位的薪酬标准执行，不再另行发放董事津贴；

（二）未在公司担任除董事外其他管理职务的外部非独立董事，原则上不在公司领取薪酬。若股东会批准发放固定津贴，按股东会决议执行。

### 第十条 高级管理人员薪酬

高级管理人员实行年薪制，具体构成如下：

（一）基本薪酬：根据岗位价值、职责难度、个人能力及市场薪酬水平确定，按月平均发放。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营目标完成情况、个人绩效考核结果确定，体现业绩联动。绩效薪酬的计发以经审计的财务数据为依据。

（三）中长期激励收入：包括但不限于不定期股权激励、限制性股票、股票期权、员工持股计划等，具体实施方案由董事会另行制定专项方案并履行审批程序。

## 第四章 薪酬支付与管理

### 第十一条 支付原则

公司遵循“先考核、后兑现”的原则支付绩效薪酬。

（一）基本薪酬：按月正常发放。

（二）绩效薪酬：根据绩效比例，在年度报告披露后，依据经审计的财务数据及年度绩效考核结果支付。

### 第十二条 例外情形

属于下列特殊情形的，经股东会或董事会特别批准，可实行特殊的薪酬决定机制，不与当期公司经营业绩强制挂钩：

（一）公司引进的属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员；

（二）管理行业周期性特征明显的分子公司，经明确披露行业周期特征后，可实行薪酬与业绩周期挂钩的安排。

### 第十三条 业绩联动

公司发生亏损时应当在董事、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。

当公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，公司董事、高级管理人员的平均绩效薪酬应当相应下降，未下降的应当披露原因。

## 第五章 薪酬止付与追索

### 第十四条 财务报告追溯重述追索

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、高级管理人员的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的部分。

## **第十五条 违法违规行止付与追索**

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采取以下措施：

- （一）减少或停止支付尚未支付的绩效薪酬和中长期激励收入；
- （二）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。

## **第十六条 履职不当扣减**

任职期间，出现下列情形之一者，薪酬与考核委员会有权决定扣减、暂缓发放或不予发放绩效薪酬，并视情节追回已发薪酬：

- （一）严重违反公司规章制度，受到公司内部严重警告及以上处分的；
- （二）严重损害公司利益，或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故的；
- （四）因严重违法违规行为被证券监管部门处罚、谴责或通报批评，或被证券交易所公开认定不适合担任董事、高级管理人员的。

## **第六章 绩效考核与实施程序**

### **第十七条 考核周期**

绩效考核分为年度考核和任期考核。年度考核与绩效年薪挂钩，任期考核与任期激励收入挂钩。

### **第十八条 考核指标**

考核指标应包含财务指标与非财务指标，确保与公司整体经营业绩挂钩：

- （一）经营管理人员：侧重净利润、营业收入增长率、净资产收益率等；
- （二）职能管理人员：侧重履职合规性、内部控制有效性、专业意见贡献度等。

## **第七章 薪酬调整**

### **第十九条 调整机制**

公司董事、高级管理人员的薪酬可根据以下因素进行合理调整：

- （一）同行业薪酬水平及通胀水平；
- （二）公司经营状况及盈利水平；
- （三）组织架构调整及岗位职责变化；
- （四）公司填补回报措施的执行情况

## **第八章 附则**

### **第二十条 税前原则**

本制度所指薪酬均为税前收入。公司按照国家和地方的有关规定，从薪酬中代扣代缴个人所得税、社会保险及住房公积金个人应缴部分。

### **第二十一条 制度冲突与解释**

本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度由公司董事会负责解释。

### **第二十二条 生效与修订**

本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

北京京运通科技股份有限公司

二〇二六年四月