

# 北京四方继保自动化股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京四方继保自动化股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立健全公司科学、规范、有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，提升公司的经营管理效率和可持续发展能力，确保公司战略和经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》及《北京四方继保自动化股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员。独立董事以及不在公司领取薪酬的非独立董事不适用本制度的规定，独立董事根据股东会批准的标准领取工作津贴。高级管理人员包括公司总裁、副总裁、首席财务官、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬与公司经营规模和业绩水平相匹配，同时与所在行业、地区市场整体薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履职业务大小、个人业绩贡献相匹配；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，公司董事会负责审议批准公司高级管理人员的薪酬方案。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门等相关部门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

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬由岗位薪酬、年度绩效薪酬和长期激励收入等部分组成，其中年度绩效薪酬占比原则上不低于岗位薪酬与年度绩效薪酬总额的百分之五十。

**第八条** 公司董事、高级管理人员的岗位薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责等确定；年度绩效薪酬依据公司年度经营目标、个人年度绩效指标和战略任务承接情况等确定。

### 第四章 薪酬支付

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关管理规则执行。岗位薪酬按月核发；年度绩效薪酬基于公司年度经营目标、个人年度绩效指标和战略任务的实际完成情况核发。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司可以不予以发放年度绩效薪酬：

- (一) 被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) 因失职、渎职、重大决策失误等原因造成公司重大经济损失的或严重损害公司利益的；
- (四) 因个人原因擅自离职、辞职、不再具有担任董事、高级管理人员任职资格的或无法履行董事、高级管理人员职责的；
- (五) 公司董事会认定的严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十三条** 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、高级管理人员年度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。

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或停止支付未支付的年度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年度绩效薪酬和中长期激励收入发起薪酬的追索扣回程序。

**第十四条** 若公司业绩亏损，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。

公司较上一年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均年度绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

## 第五章 薪酬调整

**第十五条** 公司董事、高级管理人员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长期稳定发展的需要。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬增幅水平：定期收集市场薪酬报告或公开薪酬数据，汇总分析同行业公司薪酬情况，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- (三) 公司经营状况：公司整体经营业绩及盈利状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

**第十七条** 经董事会薪酬与考核委员会及董事会的审批，可以临时性为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

## 第六章 其他事项

**第十八条** 公司可实施股权激励计划，对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的考核。公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划及相应的考核草案并提交董事会审议，根据法律法规履行批准程序后实施。

**第十九条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进公司业绩持续稳健增长的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

## 第七章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、行政法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。