

**北京亿华通科技股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理制度**

二零二六年四月

目录

第一章.	总则	3
第二章.	薪酬管理机构	3
第三章.	薪酬体系与调整	4
第四章.	绩效考核与评价	5
第五章.	薪酬的发放	6
第六章.	约束机制和止付追索	7
第七章.	其他	7

第一章. 总则

第一条 为进一步完善北京亿华通科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《北京亿华通科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用对象为在公司领取薪酬的公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一） 公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

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，公司董事会负责审议批准公司高级管理人员的薪酬，高级管理人员薪酬方案应当向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事与高级管理人员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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一） 董事、高级管理人员的薪酬；
- （二） 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、

行使权益条件成就；

- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (四) 法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须经董事会同意后，提交股东会审议批准后实施；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。

第七条 公司综合管理部、财务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. 薪酬体系与调整

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。同时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、生产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。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬结构：

(一) 公司独立非执行董事领取固定津贴，除此之外不在公司享受其他报酬福利等，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立非执行董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

(二) 除独立非执行董事外，其他非执行董事不在公司担任其他职务，不在公司领取薪酬，也不在公司领取固定津贴。

(三) 执行董事不领取董事津贴，其薪酬根据其担任的公司其他职务确定。

(四) 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组成，在薪酬结构设计比例上绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，具体以实际发放金额为准。

1、基本薪酬：根据其在公司实际担任的经营管理职务内容、职级、责任、市场相关岗位薪资行情等因素确定，按月发放。

2、绩效薪酬：根据公司绩效考评体系，与个人业绩、公司年度经营绩效相挂钩，分为月度绩效与年度绩效。公司对属于“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，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

3、中长期激励：以公司根据经营情况实施的股权激励计划、中长期激励基金等方式，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第十条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪资增幅水平。每年可通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

2、通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

3、公司经营效益情况。

4、公司发展战略或组织结构调整。

第四章. 绩效考核与评价

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效考核为重要依据，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支付。

第十二条 公司董事、高级管理人员绩效由公司综合管理部门根据前述人员实际所任职岗位的关键绩效指标完成情况进行考核，按月发放。

第十三条 董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员进行年

度绩效考核，必要时可委托第三方开展。年度绩效考核应当依据经审计的年度财务数据开展。

第十四条 公司当年度业绩较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应在年度报告中披露具体原因。

上市时亏损的研发型上市公司在实现盈利前对董事、高级管理人员，或者上市公司对属于“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，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十五条 会计师事务所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以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五章. 薪酬的发放

第十六条 独立非执行董事的津贴按月发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十八条 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。

第十九条 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薪酬并予以发放。

公司涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及

其薪酬情况，并由公司予以披露。

第六章. 约束机制和止付追索

第二十一条 公司实行董事及高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其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。

第二十二条 董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，不予发放年度绩效奖金：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；
- (二) 严重损害公司利益的；
- (三) 年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- (四) 被公司免职的人员；
- (五) 违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；
- (六) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

第二十三条 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。

第二十四条 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、停止支付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。

第七章. 其他

第二十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；

本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第二十六条 本制度自股东会审议通过之日起生效，原《董事和高级管理人员薪酬管理制度》同日起予以废止。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

北京亿华通科技股份有限公司

2026年4月