

# 北京汉仪创新科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

### 第一章 总 则

**第一条** 为了完善北京汉仪创新科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系管理，充分调动公司董事、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》《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》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（含独立董事）及高级管理人员。

**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，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利对等的原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （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）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

**第四条** 公司应当结合行业水平、公司发展策略、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。

## 第二章 薪酬的管理机构

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

**第六条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，对董事会负责。公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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，明确薪酬确定依据和具体构成，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、行政法规、中国证监会规定和《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。

**第七条** 薪酬与考核委员会制定的公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施。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。

公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

如果公司业绩发生亏损，公司应当在董事、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。

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以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第八条** 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十条** 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。

**第十一条** 公司相关职能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 薪酬的构成和标准**

**第十二条** 公司的工资总额决定机制为：在公司任职的董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，以公司经营业绩与综合管理情况为基础，结合经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等因素综合确定。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事：公司独立董事薪酬实行津贴制，具体标准应当由董事会制订方案，并由公司股东会审议通过后定期发放。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。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担，津贴标准及独立性保障措施需在年度报告中专项披露。

（二）非独立董事：

- 1、在公司任职的非独立董事指与公司签订聘任合同、担任公司某一业务主管并负责管理有关事务的董事以及兼任公司高级管理人员的董事，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的

50%，具体薪酬标准和绩效考核依据专职岗位薪酬标准或高级管理人员薪酬标准执行。

2、不在公司任职的非独立董事不在公司领取董事薪酬。

(三) 高级管理人员：公司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，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额 50%，具体薪酬标准按照其在公司担任的具体职务、实际工作绩效结合公司年度经营业绩因素综合评定薪酬。

本制度所规定的公司董事、高级管理人员基本薪酬及绩效薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等，但包括公司以现金形式发放的其他奖金等；中长期激励收入包括股权激励计划、员工持股计划等，需另行制定专项方案并履行信息披露义务。

**第十四条** 公司董事和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。

**第十五条** 董事、高级管理人员薪酬标准的确定依据：

- (一) 同行业公司的董事、高级管理人员薪酬状况；
- (二) 国内收入水平和经济发展状况；
- (三) 公司现状与未来发展需要。

**第十六条** 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应当以绩效评价为重要依据。

公司依据经审计的财务数据开展董事、高级管理人员的绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

**第十七条** 经公司股东会审议通过，公司可结合行业特征、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。

**第十八条** 公司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应相应下降，否则需要披露原因。

**第十九条** 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事及高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

#### **第四章 薪酬的发放与管理**

**第二十条** 公司独立董事津贴按季度发放。

在公司任职的非独立董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放；个人绩效薪酬为浮动金额，实际应发金额根据本制度及考评结果计算确定。

**第二十一条** 公司发放的薪酬及津贴，均为税前金额，公司将按照国家和社会的相关规定，从工资奖金中扣除适用的下列事项，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（如适用）：

- （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）国家或公司制定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第二十二条** 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，薪酬或津贴按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

**第二十三条** 《公司章程》或者与董事、高级管理人员相关合同中涉及提前解除董事、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。

#### **第五章 薪酬的调整**

**第二十四条** 董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司的经营状况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要。

**第二十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- (一) 同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开薪资数据，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；
- (二) 通货膨胀水平：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；
- (三) 公司盈利水平；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位调整或职务变化。

**第二十六条** 公司每年可根据行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、公司经营发展状况、组织结构调整、岗位调整或职务变化等因素提出薪酬调整建议，由薪酬与考核委员会制定薪酬方案报董事会审核同意；其中，董事的薪酬调整方案在董事会审核同意后，还需提交股东会审议通过后生效。

**第二十七条** 经公司股东会、董事会及薪酬与考核委员会审批同意，公司可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

## **第六章 薪酬的止付追索**

**第二十八条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权扣减或不予发放绩效薪酬或津贴：

- (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监会予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益的；
- (四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第二十九条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**第三十条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第三十一条** 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 附则

**第三十二条** 本制度未尽事宜或本制度内容与本制度生效后颁布、修改的法律、法规、规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则及公司章程的规定相冲突的，以法律、法规、规章、规范性文件、深圳证券交易所有关规则及公司章程的规定为准。

**第三十三条** 本制度解释权属公司董事会，修订权属股东会。

**第三十四条** 本制度经股东会审议通过后生效实施。

北京汉仪创新科技股份有限公司

二〇二六年四月