

# 北京浩丰创源科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范北京浩丰创源科技股份有限公司（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，有效调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高企业经营管理水平，促进公司稳健经营和可持续发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《北京浩丰创源科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司以下人员：

（一）董事：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事。

（二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 本制度遵循以下原则：

（一）公平原则：薪酬水平与公司规模、业绩相匹配，并适当参考行业与市场水平。

（二）责权利统一原则：薪酬与岗位价值、责任及风险承担相符。

（三）绩效导向原则：薪酬与公司整体业绩及个人绩效评价结果紧密挂钩，实行“有奖有罚、奖罚对等”。

（四）激励与约束并重原则：建立短期与长期激励相结合、奖励与追索并存的薪酬体系。

（五）合法合规原则：严格遵守国家相关法律法规及监管规定。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事的薪酬方案由董事会制定，并提交股东会审议决定

及披露。公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 董事会下设薪酬与考核委员会，在董事会授权下履行以下主要职责：

（一）研究制定与审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策、方案及考核标准。

（二）负责组织对公司董事、高级管理人员的绩效评价。

（三）制定或变更股权激励计划、员工持股计划相关方案。

（四）监督公司薪酬制度的执行，评估并提议启动薪酬止付与追索程序。

（五）董事会授权的其他事宜。

**第六条** 董事会或薪酬与考核委员会在讨论董事个人薪酬时，该董事应当回避。

### 第三章 薪酬构成与标准

**第七条** 薪酬构成根据人员类别确定：

（一）非独立董事：在公司担任具体管理职务的非独立董事（含职工代表董事），按其担任的实际管理岗位领取薪酬，不重复领取董事津贴。未在公司任职的非独立董事，可领取由股东会审议确定的董事津贴。

（二）独立董事：在公司领取固定职务津贴，津贴标准由股东会审议确定。独立董事履行职责所发生的合理费用由公司承担。

（三）高级管理人员：按其所任岗位对应的薪酬方案执行。

**第八条** 在公司担任经营管理职务的董事及高级管理人员，其薪酬结构原则上由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分构成。其中，绩效奖金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。

（一）基本薪酬：年度相对固定的报酬，主要根据岗位职责、市场薪酬水平及个人能力经验等因素确定。

（二）绩效薪酬：包括一般性绩效薪酬与经营绩效奖励两部分。

一般性绩效薪酬：根据公司相关制度与员工的工作业绩、贡献及个人

绩效评价结果挂钩，按照一定的比例或标准月度发放。

**经营绩效奖励：**分为年底绩效奖金和其他经营性奖励。根据公司当年经营业绩，由董事会薪酬与考核委员会根据年度经营计划制定经营奖励方案，并根据管理人员所负责的业绩的盈利情况进行考评和核算，并根据管理人员所负责的业绩的盈利情况进行考评、核算，符合条件的，在年度报告披露后发放。

**（三）中长期激励收入：**与公司中长期业绩及战略目标达成情况挂钩，包括但不限于股权激励、期权、员工持股计划、长期业绩奖金及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。具体方案由公司另行制定。

**第九条** 薪酬体系应服务于公司的经营战略，并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作出相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。薪酬体系应与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。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。

#### **第四章 薪酬发放、止付与追索**

**第十条** 薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险及住房公积金等个人应承担部分后发放。

**第十一条** 董事、高级管理人员在任职期间发生岗位变动或离职的，按其实际任职时间及绩效完成情况结算薪酬。薪酬结算须在办理完毕全部离职交接手续后启动。最后工作日的确定及工作交接的完成，以对应接收人在公司相关系统中确认接收为准。薪酬结算日一般为办理完毕全部离职手续之日所属的考勤周期，并于该周期的公司统一发薪日发放。

**第十二条** 董事、高级管理人员在职期间出现下列情形之一的，公司有权不予发放其绩效奖金或中长期激励收入：

- （一）被证券监管机构或证券交易所公开谴责或认定为不适当人选。
- （二）因重大违法违规行受到行政处罚或刑事处罚。

- (三) 严重失职，给公司利益造成重大损害。
- (四) 擅自离职或无法正常履行职责。
- (五) 董事会或薪酬与考核委员会认定的其他严重违反公司规定的行为。

**第十三条** 在以下情形发生时，公司有权对已发放的薪酬进行追回（追索扣回）：

(一) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，对董事、高级管理人员绩效薪酬中的年度考核绩效奖金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。

(二) 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失时。

(三) 董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行行为负有过错的，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。

## 第五章 薪酬调整

**第十四条** 公司的薪酬体系应服务于战略发展，并可根据以下因素进行调整：

- (一) 公司经营业绩与效益变化。
- (二) 同行业市场薪酬水平的变动。
- (三) 公司组织结构与发展战略的调整。
- (四) 国内宏观经济环境（如通胀水平）的变化。
- (五) 岗位发生变动的个别调整。
- (六) 董事会或薪酬与考核委员会认为必要的其他情形。

**第十五条** 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未相应下降的，在定期报告中应当披露原因。

## 第六章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，或与届时有效的法律、法规、规范性文

件及《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件及《公司章程》为准。

**第十七条** 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释和修订，经公司股东会审议通过后生效。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

北京浩丰创源科技股份有限公司

2026 年 4 月