

北京华如科技股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬与绩效考核

管理制度

二〇二五年四月

第一章 总则

第一条 为规范北京华如科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事、高级管理人员（以下简称“董监高”）薪酬管理，建立公司完善的激励和约束机制，树立个人薪酬与公司业绩挂钩的价值导向，提升公司经营效益和管理水平，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、规范性文件及《北京华如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，制定本管理制度。

第二条 本制度适用对象为：公司董事、监事和高级管理人员（高级管理人员的范围以《公司章程》规定为准）。

第三条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬以公司经营规模和绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考核确定。

第四条 公司董事、监事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）绩效优先，体现于公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应。

第二章 薪酬的构成及确定

第五条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）独立董事的报酬实行年度津贴制，依据公司专项制度确定。独立董事出席公司董事会、股东会及各专门委员会，按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

（二）在公司任职的董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

1. 在公司任职的董事、监事、高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩；
2. 薪酬结构由其基本年薪+绩效年薪组成；
3. 基本年薪按照职级、能力等级以及岗位责任确定；
4. 绩效年薪根据年薪标准、当年度绩效完成情况、岗位绩效考核等综合考核结果和等级确定，考核由复合指标构成：公司经营目标完成情况、岗位成绩、规范运作、职业道德、保密规定、企业文化建设等方面。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

第七条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，公司董事会薪酬与考核委员会可以按照上述标准得出的结果对董事、高级管理人员进行一定薪酬调整。

第三章 薪酬考核与审批程序

第八条 公司薪酬与考核委员会提出对董事、高级管理人员的年度薪酬分配预案。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责对公司董事、高级管理人员的年薪实施考核及初步确定分配的管理机构，由其进行检查公司非独立董事、高级管理人员履职情况并依据本管理制度进行考核。

第十条 一个经营自然年度结束后三个月内，公司董事会薪酬与考核委员会应完成对董事、高级管理人员的年度薪酬的绩效考核，并按照薪酬与考核委员会工作细则履行相应的程序。

第四章 薪酬的发放

第十一条 在公司任职的董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员：基本年薪分十二个月逐月平均发放，绩效年薪在会计年度结束并考核完成后，根据确定的分配方案后按年发放。

第十二条 独立董事津贴按月支付。

第十三条 公司高级管理人员同时兼任公司其他职务的，以其实际从事的主要工作岗位确定薪酬，不得多头兼得。

第十四条 公司董事、监事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、监事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，经公司董事会薪酬与考核委员会审核后可以不予发放绩效年薪或少发绩效年薪，如已发放或者足额发放的，可以追回：

（一）严重违反公司规章制度，给公司造成损失的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、监事、高级管理人员的；

（四）违反《公司法》《公司章程》规定的董监高勤勉义务，给公司造成损失的；

（五）法律、行政法规或中国证监会、交易所认定的其他违法行为。

第五章 附 则

第十六条 遇国家政策重大调整或发生不可抗力的重大情况，本制度应及时做适当的调整。

第十七条 本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突时则以最新法律、法规和规章规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定，并报公司董事会备案，具体实施依照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》中的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释、修订，由公司董事会及股东会审议通过后生效。