

# 北京大豪科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为了进一步完善北京大豪科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，更好地调动公司董事及高管人员的工作积极性、主动性，保持公司核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，依据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等规定，特制订本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、经理、董事会秘书及经理或提名委员会提名董事会通过的其他高级管理人员。

**第三条** 董事薪酬和奖惩事项由股东会审议确定，经理、董事会秘书及根据经理或提名委员会的提名聘任的公司副经理、财务总监等高级管理人员的薪酬和奖惩事项由董事会审议确定。

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制订公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，负责审查董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第五条** 本制度由公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定，经股东会审议通过生效。

### 第二章 薪酬构成及标准

**第六条** 公司董事会成员及所有高级管理人员均执行年薪制。

**第七条** 董事会成员的年薪

公司董事人员的年薪由基本年薪和绩效年薪构成，其中基本年薪分解到每个月按月发放；绩效年薪以标准绩效年薪为基准，根据公司经营情况年终浮动发放，绩效年薪占年收入比例一般不低于70%。

年薪标准为：

单位：万元

职务	基本年薪	标准绩效年薪
董事长	60~200	220
执行董事	60~180	100

副董事长	50~150	80
董事	15~75	15

在公司同时担任其他职务的董事，如岗位薪酬高于上述标准，按其所在岗位领取相应的薪酬；兼任公司高级管理人员的董事，以高级管理人员身份领取薪酬；这两类人员均不再按以上董事的标准领取薪酬。

在股东或其关联方领取薪酬的非独立董事不在公司领取薪酬。

不在公司担任除董事外的其他职务（即不再负责或分管具体业务）的非独立董事年度总薪酬24万元，按月度发放。

独立董事每人每年固定津贴为12万元，按月度发放。

#### 第八条 经理及其他高管薪酬构成及标准

经理和其他高管的年薪由基本年薪、绩效年薪、超额激励三部分构成，其中基本年薪分解到每个月按月发放；绩效年薪以标准绩效年薪为基准根据公司经营情况年终考核后浮动发放；超额激励对标公司年度目标，对实际经营成果超出年度目标的部分采用超额激励，根据实际超额程度按比例发放。浮动部分的收入占年收入比例一般不低于70%。

经理年薪标准：

单位：万元

职务	基本年薪	标准绩效年薪
经理	60~200	200

其他高管年薪范围共划分为三档10级，每级年薪标准如下：

单位：万元

薪酬档级		基本年薪	标准绩效年薪
一档	1级	30	10~40
	2级	35	
	3级	40	
二档	4级	45	40~80
	5级	50	
	6级	60	
三档	7级	70	70~120
	8级	80	
	9级	90	
	10级	100	

#### 第九条 其他补贴

1、交通补贴：实行年薪制的高管人员不再发放交通补贴。

2、通讯补贴：公司未报销通讯费的高管人员，每月发放通讯补贴 300 元。

**第十条** 未在公司领取薪酬和津贴的外部非独立董事，出席公司召开的董事会、股东大会的，每人每次发放会议津贴 1000 元。控股股东派出董事不领取会议津贴。

### 第三章 薪酬考核发放

**第十一条** 除独立董事外，其他在公司领取薪酬的董事会成员及高管人员分解到每月发放的基本年薪和绩效年薪依据公司业绩、个人工作绩效考核发放。

**第十二条** 高管人员基本年薪分解到每月发放部分的 20%~40%比例，可由经理根据当月公司经营目标完成情况及各位高管分管业务任务完成情况进行考核发放。

**第十三条** 绩效年薪的考核发放：

董事的绩效年薪由董事会薪酬考核委员会按照第 7 条、第 8 条的规定，结合当年公司年度经营业绩指标完成情况考核发放。

经理的绩效年薪由董事会薪酬考核委员会按照第 9 条的规定，结合当年公司年度经营业绩指标完成情况进行考核发放。

其他高管绩效年薪，由经理根据公司总体业绩指标完成情况，及各位高管分管业务年度任务目标完成情况进行考核并提出发放标准，绩效年薪在全年考核完成后报董事长批准发放。

**第十四条** 董事会成员及高管人员发生违法、严重违纪行为的，取消当年年终绩效年薪。

### 第四章 附则

**第十五条** 董事、高管任职不满一年，按实际任职期限核发年薪。

**第十六条** 本制度所定薪酬及津贴均为税前收入，个人所得税由本人承担。

**第十七条** 薪酬考核委员会根据外部薪酬水平变化、公司经营效益，或为吸引和稳定人才需要，定期对本办法中年薪标准提出调整建议及方案，经股东会审议后对相应标准进行调整。

**第十八条** 因公司业务发展的需要，需要以特殊激励方式吸引人才的，可由薪酬考核委员会提出其他专项政策及办法。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责修订、解释，自股东会审议通过之日起执行。

2025年9月10日

本制度经过2012年12月制定并颁布，2018年3月第一次修订，2019年3月第二次修订，2020年7月第三次修订，2022年4月第四次修订，2024年5月第五次修订；2024年11月第六次修订；2025年9月第七次修订。