

# 北京金橙子科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京金橙子科技股份有限公司（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》及《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《北京金橙子科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制订本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司实际经营情况、所在地区行业整体水平相符合的原则；
- （二）薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （三）责、权、利相结合，董事、高级管理人员薪酬与岗位职责、年度绩效考核结果相匹配的原则；
- （四）激励与约束并重的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

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。

公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第六条** 公司非独立董事和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，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。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%。

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

- （一）独立董事：公司对独立董事实行固定津贴方案，按月发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。
- （二）非独立董事：公司不向非独立董事另行发放津贴，非独立董事按照本制度的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、具体任职岗位、绩效考核结果等领取薪酬。
- （三）高级管理人员：公司高级管理人员按照本制度的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、具体任职岗位、绩效考核结果等领取薪酬。

**第八条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地对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。

#### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，具体由公司综合管理部制定并实施，公司可以委托第三方开展绩效评价。

**第十条** 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。

公司应当依据董事、高级管理人员的具体任职岗位、绩效考核目标，确定其一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬制度执行，独立董事津贴自其任职之日起计算，按月发放。

**第十二条** 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

#### 第五章 止付追索及薪酬调整

**第十三条** 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。

**第十五条** 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

#### 第六章 附则

**第十六条** 本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规及规范性文件和《公司章程》的规定。本制度与法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》为准。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第十八条** 本制度经公司股东会审议通过后生效。

北京金橙子科技股份有限公司

二〇二六年三月