

证券代码：920493

证券简称：并行科技

公告编号：2026-060

北京并行科技股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

北京并行科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月2日召开第四届董事会第六次独立董事专门会议，审议通过《关于修订<董事和高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，表决结果为：同意3票，反对0票，弃权0票。

公司于2026年4月2日召开第四届董事会第十次会议，审议通过《关于修订<董事和高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，表决结果为：同意9票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

北京并行科技股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京并行科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》和《北京并行科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- (一) 公开、公正、透明的原则；
- (二) 与公司长远利益相结合原则；
- (三) 与责、权、利相结合的原则；
- (四) 与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则；
- (五) 激励与约束并重的原则。

第三条 本制度适用对象为董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

(一) 独立董事：指不在公司担任除董事及董事会专门委员会委员以外的其他职务，并与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事；

(二) 外部董事：指非公司或公司控股股东员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；

(三) 内部董事：指公司或公司控股股东员工担任并且领取薪酬的其他董事；

(四) 职工代表董事：指通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的公司职工董事；

(五) 高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议负责制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者独立董事专门会议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。

公司亏损时，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。

第二章 薪酬构成与支付

第五条 公司董事的薪酬构成：

(一) 独立董事：公司独立董事如在公司领取独立董事津贴的，按月支付；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

(二) 外部董事：公司不向外部董事发放津贴，外部董事因出席公司董事会

和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用，由公司承担。

（三）内部董事：公司内部董事薪酬由基本薪酬、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百分之五十。基本薪酬依据公司职务发放，绩效薪酬依据其年度经营管理业绩予以考核以后一次性发放；公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核管理办法执行。公司对内部董事不再另行发放董事津贴。

（四）职工代表董事：公司职工代表董事是公司的员工，其领取的薪酬为岗位薪酬，由公司管理层对其进行岗位考核，不再另行领取董事津贴。

第六条 高级管理人员薪酬的构成：

公司高级管理薪酬结构由基本薪酬、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百分之五十。基本薪酬依据公司职务发放；绩效薪酬与公司经营业绩相挂钩，经由公司考核后发放。

第七条 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。

第八条 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。

第九条 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。

董事、高级管理人员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。

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，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。

第十一条 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。

第十二条 公司可以结合行业特征、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。

第三章 薪酬调整

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利情况；
- （四）公司发展战略或组织架构调整情况。

第十四条 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，应当披露原因。

如行业周期性特征明显，公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十五条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十六条 经独立董事专门会议审批，可以临时性地为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员薪酬的补充调整，并经公司董事会批准后实施。

第四章 薪酬止付追索

第十七条 公司董事、高级管理人员出现下列情形之一的，公司将启动薪酬止付与追索程序：

- （一）违反忠实或勤勉义务，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （二）因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （四）被北京证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(五) 对财务造假等行为负有直接责任或承担主要领导责任的；

(六) 发生其他违反法律法规或《公司章程》、并对公司造成重大经济损失或声誉损害的行为。

第十八条 公司对董事及高级管理人员的薪酬止付追索应当按照如下标准执行：

(一) 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；

(二) 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。

第十九条 绩效薪酬超额发放部分以经审计的追溯重述后财务数据为基准，重新计算该会计年度的绩效考核结果，并与原考核结果进行对比，两者的差额部分即为绩效薪酬超额发放金额。

若按追溯重述后财务数据计算的应得绩效薪酬为负数或低于公司规定的最低薪酬标准，则超额发放金额为原已发放绩效薪酬全额。

第二十条 对于中长期激励收入，需根据激励计划约定的解锁条件、行权条件或归属条件，结合追溯重述后的业绩指标完成情况，重新评估其公允价值或内在价值，与已行权或归属部分的价值差额按比例计算超额发放部分。

第二十一条 薪酬止付追索的追溯期间涵盖相关行为发生当年及之后一个完整会计年度。相关人员离职的，仍适用本制度规定。

第二十二条 公司董事、高级管理人员薪酬的止付及追索程序如下：

(一) 公司独立董事专门会议联合内部审计部，调查并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止付及追索程序；

(二) 公司独立董事专门会议依据调查报告拟定止付追索方案，并报董事会审议批准；

(三) 董事会审批通过后，由人力资源部在 10 个工作日内向当事人送达薪酬止付追索书面通知；

(四)执行完毕后,人力资源部应将结果整理并报送独立董事专门会议备案。

第二十三条 若当事人对责任认定或止付追索决定存在异议,有权向独立董事专门会议提出书面申诉,申诉应当自收到公司薪酬止付追索书面通知后5个工作日内提出,申诉材料需详细说明异议理由并提供相应证据。独立董事专门会议在收到申诉材料后,应在10个工作日内组织重新审议,必要时可召集相关当事人进行听证,并最终出具书面审议结论。

若相关当事人对独立董事专门会议重新审议后出具的结论仍存异议,可依据相关法律法规直接向人民法院提起诉讼,通过司法途径解决争议。

第二十四条 公司可通过以下一种或多种方式实施薪酬止付追索:

(一) 直接从其应付未付的薪酬、奖金及各类津贴中予以扣除;

(二) 责令相关责任人一次性或分期退还已发放的薪酬;

(三) 对已授予但尚未解锁的股权激励权益予以注销,或追回其已实现的股权收益;

(四) 董事、高级管理人员(含离任人员)在收到公司薪酬止付追索书面通知后一个月内拒不退还止付追索金额的,公司保留采用法律手段追究其权利。

第二十五条 在止付追索工作过程中,如发现相关部门及其工作人员存在失职、渎职、徇私舞弊或其他违规行为,公司将依据内部管理制度和员工奖惩规定,视情节严重程度追究相应责任,包括但不限于纪律处分、经济处罚等。

第五章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜,依照国家相关法律、法规、《公司章程》及其他有关规定执行;本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的,以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第二十七条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第二十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

北京并行科技股份有限公司

董事会

2026年4月3日