

**北京华如科技股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬与绩效考核**  
**管理制度**

二〇二六年四月

# 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京华如科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《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，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事（包括职工代表董事）、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、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则；
- （五）薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等”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政策与方案，并对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**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。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、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

### 第七条 薪酬标准

（一）在公司任职的非独立董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另外领取董事津贴；未在公司任职的非独立董事不领取董事薪酬和津贴。

（二）独立董事实行津贴制度，独立董事以固定津贴形式领取报酬。除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等。独立董事的津贴标准由董事会制订方案，股东会审议通过后执行。

（三）职工代表董事：是公司的员工，其领取的薪酬为岗位薪酬，由公司对其进行岗位绩效考核。

（四）公司高级管理人员按照其在公司的实际工作岗位领取薪酬，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定。公司对引进的董事和高级管理人员或对公司有杰出贡献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。

**第八条** 公司董事（独立董事和职工代表董事除外）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构成，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。

（一）基本薪酬：主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考核，按月发放。

（二）绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。公司应当确定董事、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发放，该绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入：是对其中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

**第九条** 经公司薪酬与考核委员会批准，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对董事、高级管理人员的薪酬的补充。

**第十条** 公司由盈利转为亏损或者亏损较上一业绩周期扩大，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。

**第十一条** 公司建立健全工资总额决定机制，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 薪酬的发放

**第十二条** 董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。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考核为重要依据。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十三条** 独立董事津贴、非独立董事及高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬按照董事、高级管理人员薪酬方案，按月度、季度、年度绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**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** 如公司亏损的，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。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。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第十八条** 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。

## 第六章 薪酬调整

**第十九条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第二十条** 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、公司盈利水平、岗位变动等因素变化提出年度薪酬调整建议。公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由公司薪酬与考核委员会制定，其中高级管理人员薪酬调整方案经公司董事会审议通过后实施，董事薪酬调整方案经公司股东会审议通过后实施。

## 第六章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度如与今后颁布的有关法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定相抵触的，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十三条** 本制度自公司股东会通过后生效并实施，修订时亦同。