



# 北京赛科希德科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

（经 2025 年年度股东会审议通过后生效）

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京赛科希德科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》和《公司章程》等有关法律、法规及公司内部制度的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、总经理、副总经理、财务负责人或者财务总监、董事会秘书及其他由董事会聘任的公司高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

### 第二章 管理机构

**第四条** 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；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。

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。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司董事会薪酬与考核委员会就下列事项向董事会提出建议：



- (一) 董事、高级管理人员的薪酬；
- (二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (四) 法律法规、上海证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

**第六条** 公司人力行政部、财务部等相关部门和人员配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第七条** 公司董事和高级管理人员的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，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 50%。

**第九条** 在公司任职的非独立董事，按其岗位、职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬；未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬和津贴。

**第十条** 独立董事在公司领取津贴，公司独立董事的任职津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况确定。独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。

**第十一条** 公司高级管理人员按其岗位、职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬。

**第十二条** 未在公司任职的董事（含独立董事）按照相关规定履行职责（如出席公司董事会及股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第十三条** 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，具体由公司人力资源部制定并实施，公司可以委托第三方开展绩效



评价。

**第十四条** 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支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十五条** 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。

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。

**第十六条** 公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬制度执行。独立董事津贴按季度发放。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十八条** 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。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放薪酬或津贴：

- (一)被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二)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；
- (三)严重损害公司及股东利益的；
- (四)公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

## 第五章 止付追索与薪酬调整

**第二十条** 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。

**第二十一条** 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。

**第二十二条** 薪酬标准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。

**第二十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司业绩状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整；

(六) 董事会薪酬与考核委员会认定的其他应当予以考虑的因素。

**第二十四条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为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。

**第二十五条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整由董事会薪酬与考核委员会提出，并按照《公司章程》履行审议程序后实施。

## 第六章 附则

**第二十六条** 本制度未尽事宜或与法律、行政法规、其他有关规范性文件及《公司章程》的规定不一致的，按照国家的有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行。

**第二十七条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十八条** 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

北京赛科希德科技股份有限公司

2026年4月22日