

北京世纪瑞尔技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

目 录

第一章 总则	2
第二章 薪酬管理机构	3
第三章 薪酬标准	3
第四章 薪酬发放	4
第五章 薪酬调整	5
第六章 其他激励事项	6
第七章 附则	6

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京世纪瑞尔技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的约束激励机制，保持核心团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《公司章程》、公司《董事会薪酬与考核委员会实施细则》等相关法律法规、规范性文件的规定，并结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬与津贴管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与市场发展相适应，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；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第四条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事和高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，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等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，制定和审查董事、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。董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

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。

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。

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。

第六条 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、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第三章 薪酬标准

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度，不参与绩效考核。

第八条 非独立董事

（一）在公司担任经营管理职务的非独立董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准；

（二）不在公司担任经营管理职务的非独立董事，仅享受董事固定津贴，不参与绩效考核。

第九条 在公司担任经营管理职务的非独立董事和公司高级管理人员的薪

酬由基本薪酬、月度绩效薪酬、年度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%。

（一）基本薪酬：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（二）月度绩效薪酬：公司制定并实施月度绩效考核方案，明确各岗位考核指标及标准，以自然月为考核周期，于次月工资发放日根据上一月度绩效考核指标达成情况核定并发放。特殊情况下，可基于审慎原则在考核结束后对绩效薪酬进行预发放，待实际绩效薪酬核定后，按“多退少补原则予以调整”。

（三）年度绩效薪酬：绩效奖励以年度经营目标为考核基础，根据个人完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据其个人年度工作目标的考核情况核发；公司董事会薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

（四）中长期激励收入：根据公司的长期发展需要和建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计董事、高级管理人员中长期激励。

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。

第十条 公司董事、高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬发放

第十一条 公司独立董事的津贴按月发放。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬或津贴发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 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。

第十五条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效奖励或津贴：

- （一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十六条 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。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整主要依据：

- （一）公司盈利状况；
- （二）公司发展战略或组织结构调整；
- （三）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并经董事会备案后，可

以临时性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。

第六章 其他激励事项

第十九条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励计划或员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。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。

第二十条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案和员工持股计划草案并提交董事会审议。股权激励和员工持股的相关事项根据相关法律法规及规范性文件确定。

第二十一条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制定相应的考核办法。

第七章 附则

第二十二条 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。

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。

第二十三条 本制度未尽事宜按照国家有关法律法规及规范性文件执行。若本制度与国家有关法律法规及规范性文件相抵触时，按国家有关法律法规及规范性文件执行。

第二十四条 本制度经公司股东会决议通过之日起生效。

第二十五条 本制度由公司董事会负责制定并解释。

北京世纪瑞尔技术股份有限公司

二〇二六年四月二十二日