

北京凯因科技股份有限公司

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	3
第二章 薪酬管理机构	3
第三章 薪酬结构与标准	4
第四章 薪酬发放	5
第五章 薪酬调整	6
第六章 薪酬递延支付及止付追索	6
第七章 附则	7

第一章 总 则

第一条 为规范北京凯因科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，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》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律法规、规范性文件，以及《北京凯因科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事以及高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配，责、权、利相结合原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符，兼顾短期激励与中长期激励；
- （四）激励约束并重原则，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩，强化绩效导向；
- （五）公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，并予以披露；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案，并向股东会说明，予以充分披露。

第五条 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，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其薪酬水平进行年度评估；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部、财务部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。

第三章 薪酬结构与标准

第八条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事领取独立董事津贴，津贴标准由股东会审议。独立董事不参与公司绩效考核与中长期激励。

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不另行领取董事薪酬。未在公司担任其他具体经营管理职务的非独立董事（以下简称“外部董事”），可以在公司领取董事津贴，定期发放，除此之外不再另行发放薪酬。

（三）董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（四）高级管理人员：根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

（五）在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、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%。

基本薪酬按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定。

绩效薪酬属于浮动薪酬，根据个人年度绩效考评结果及公司业绩激励情况等综合确定。

中长期激励是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、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。

公司根据经营业绩的达成情况及经营发展需要，可以设置专项奖励。

第四章 薪酬发放

第九条 董事、高级管理人员薪酬发放方式如下：

（一）在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果发放，且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；

（二）公司独立董事及外部董事津贴按年发放；

（三）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职或新任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算薪酬后予以发放。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，并由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除相关税费后予以发放，具体扣除项目包括：

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分（如有）；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第五章 薪酬调整

第十一条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状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。

第十二条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，不定期调整薪酬标准。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪酬增幅水平。不定期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）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，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）公司盈利状况；

（四）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

第十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以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。

第六章 薪酬递延支付及止付追索

第十六条 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、高级管理人员的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 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。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。