

证券代码：600405

证券简称：动力源

编号：2026-015

北京动力源科技股份有限公司

关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、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责任。

北京动力源科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月23日召开第九届董事会第八次会议，审议通过了《关于公司董事2026年度薪酬方案的议案》，因薪酬方案涉及全体董事，全体董事回避表决，将提交公司2025年年度股东会审议。同时，审议通过了《关于公司高级管理人员2026年度薪酬方案的议案》。

依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京动力源科技股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“薪酬管理制度”）及公司章程相关规定，结合公司2026年战略发展目标及市场薪酬水平制定公司董事、高级管理人员2026年薪酬方案。具体如下：

一、适用对象

本方案适用于公司董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日。

三、薪酬方案

（一）董事薪酬方案

1、独立董事津贴标准为12万元（含税）/年，按月发放；

2、内部董事执行所任职岗位的薪酬标准，实行年薪制，分为基本薪酬、绩效薪酬和基本福利三部分，其中绩效薪酬含月度绩效薪酬和年终绩效薪酬，绩效薪酬总额占比不低于年薪总额的百分之五十。基本薪酬主要由职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；月度绩效薪酬和个人日常绩效考核情况相挂钩，按月度发放；年度绩效薪酬与个人年度绩效考核情况及公司经营目标完成情况等综合考核结果相挂钩，根据年度考核结果统算兑付，于公司绩效考核当年

的年度报告披露后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应根据年度绩效考核结果，提出绩效薪酬兑现方案，报公司董事会批准执行。

（二）高级管理人员薪酬方案

按公司所处行业及地区的薪酬水平，结合公司经营业绩情况，公司高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营绩效等综合评定薪酬。

高级管理人员年薪分为基本薪酬、绩效薪酬和基本福利三部分，其中绩效薪酬含月度绩效薪酬和年终绩效薪酬，绩效薪酬总额占比不低于年薪总额的百分之五十。基本薪酬主要由职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；月度绩效薪酬和个人日常绩效考核情况相挂钩，按月度发放；年度绩效薪酬与个人年度绩效考核情况及公司经营目标完成情况等综合考核结果相挂钩，根据年度考核结果统筹兑付，于公司绩效考核当年的年度报告披露后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应根据年度绩效考核结果，提出绩效薪酬兑现方案，报公司董事会批准执行。

四、其他说明

1、公司董事的薪酬、津贴以及高级管理人员的薪酬均为税前金额，扣除应由公司代扣代缴的个人所得税以及各类社会保险费用等其他款项后，剩余部分发放给个人。

2、公司董事及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。

3、根据相关法律法规和《公司章程》等有关规定，上述高级管理人员薪酬方案经公司董事会审议通过生效，上述董事薪酬方案需提交公司股东会审议通过方可生效。

特此公告。

北京动力源科技股份有限公司

董事会

2026年4月25日