

北京科锐国际人力资源股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为贯彻证券市场公开、公平、公正原则，进一步建立北京科锐国际人力资源股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）责权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，保证公司董事、高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，促进公司健康、持续、稳定发展，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》《上市公司独立董事管理办法》《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》等有关法律、法规、规范性文件以及《北京科锐国际人力资源股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- 1、在公司领取薪酬或津贴的公司董事：包括独立董事和非独立董事；
- 2、公司高级管理人员：包括总经理（轮值）、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 本制度遵循以下原则：

（一）公平原则，薪酬水平符合公司规模与业绩，同时适当参考外部薪酬水平，保持公司薪资水平具有竞争力。

（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，薪酬与公司持续健康发展目标相符。

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核结果、奖惩挂钩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为公司董事、高级管理人员

的薪酬考核管理机构。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会按年度制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

第六条 公司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。公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

第七条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与构成

第八条 在公司任职的董事和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，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。公司董事和高级管理人员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。

第九条 公司的工资总额决定机制为：在公司任职的董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，以公司经营业绩与综合管理情况为基础，结合经营计划完成情况、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。

第十条 董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

1、在公司任职的非独立董事不领取董事薪酬，依据其所担任的公司（含子公司）董事会领导职能、经营管理职务及岗位领取基本薪酬及绩效薪酬。

2、不在公司（含子公司）担任经营管理职务及不承担经营管理职能的非独立董事可以领取董事薪酬，薪酬标准按照公司董事会及股东会审议通过的标准执行。

3、独立董事领取独立董事津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过，并在公司年报中进行披露。

4、高级管理人员依据其在公司（含子公司）行使的经营管理职能领取基本薪酬及绩效薪酬。

第十一条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。

第十二条 公司应当结合行业水平、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。

第十三条 公司对于属于“高精尖缺”科技领军人才或其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十四条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，由董事会审议后报股东会审议通过后实施。

第四章 绩效考核及薪酬发放

第十五条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第十六条 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。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十七条 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。

第十八条 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。

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 独立董事津贴每年发放一次，以现金方式发放。在公司（含子公司）任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬以现金和/或公司确定的其他方式发放，并接受公司有关奖励办法的约束。

第二十二条 董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司依法代扣

代缴个人所得税、社会保险、住房公积金等个人承担部分后发放。

第二十三条 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。

第五章 薪酬支付及止付追索

第二十四条 董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情形之一的，则不予以发放绩效薪酬：

（一）严重损害公司利益的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的。

第二十五条 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。

第二十六条 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。

第二十七条 《公司章程》及相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第二十八条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第三十条 本制度由公司董事会拟定，经公司股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

北京科锐国际人力资源股份有限公司

二〇二六年四月