

北京华大九天科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京华大九天科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，依据国家相关法律、法规及《北京华大九天科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）、《北京华大九天科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的人员，包括：公司董事（不在公司领取薪酬的董事除外，下同）、总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和董事会指定为高级管理人员的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、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；
- 2、体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- 3、体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、体现激励与约束并重的原则，薪酬浮动部分与公司经营业绩、个人业绩挂钩。

第二章 薪酬的构成及确定

第四条 本制度由董事会薪酬与考核委员会提出，经股东会审议通过。

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制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事的薪酬（津贴）方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。在董事会或者董事会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。

高级管理人员的薪酬方案，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 公司的工资总额决定机制为：公司按照“建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定机制和正常增长机制”的要求，构建工资效益联动、特殊事项支持和工资水平调控等共同组成、协调运转的工资总额决定机制，充分体现“规范、激励、倾斜”导向。

第七条 独立董事薪酬实行固定津贴制，独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。适用本制度的其他人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和福利四部分构成，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百分之六十。

（一）基本薪酬应结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按月支付；

（二）绩效薪酬包含效益工资及奖金等科目，与公司年度经营绩效及个人业绩挂钩，根据考核结果统算后以奖金形式发放；

（三）中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、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；

（四）福利部分指公司相关制度中规定的普适福利，适用本制度的人员不得享受超出股东要求的履职待遇。

第八条 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，具体比例以公司董事、高级管理人员薪酬方案为准。

第三章 薪酬的发放和管理

第九条 适用本制度人员的薪酬日常管理根据公司有关规定执行，按月以现金形式发放工资。

第十条 下列税费根据国家有关规定从工资和奖金中直接扣除：

（一）个人所得税；

(二) 按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金费用及其他个人需要承担的费用。

第十一条 适用本制度的人员因个人原因辞任的，未发放的固定部分薪酬按履职时间计发，未发放的浮动部分薪酬不再计发；适用本制度的人员非因个人原因离任的，按其实际任期和绩效计发固定部分和浮动部分。

第十二条 适用本制度的人员如因违反法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因被解除职务或者在任职期间未经批准擅自离职的，其未发放的浮动部分不予发放。

第十三条 适用本制度的人员在任职期间，同时担任了公司其他职务的，其薪酬以最高职务薪酬标准执行。

第十四条 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 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付追索机制：

公司董事、高级管理人员因失职给公司造成损失的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的薪酬，并相应追回超额发放部分。

第四章 薪酬调整

第十八条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、考核评价情况以及公司的经营发展战略等，不定期调整薪酬标准。

第五章 附则

第十九条 本制度所称“以上”、“以内”、“以下”含本数；“多于”、“低于”、“过半”、“以外”不含本数。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过后生效。

第二十一条 本制度未尽事宜或者与法律、法规、规范性文件及公司章程相冲突的，应根据法律、法规、规范性文件及公司章程的规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。