

北京键凯科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一条 为进一步规范北京键凯科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，有效调动公司相关人员的积极性，实现公司发展战略目标，保证公司持续发展的内在动力，根据《中华人民共和国公司法》《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》等有关法律法规和《北京键凯科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）公司董事和高级管理人员薪酬水平，应当与市场发展、行业周期与行业水平相适应，与公司的经营业绩，与个人的岗位职责、岗位价值与业绩贡献相匹配，与公司的可持续发展相协调；

（二）公司对董事和高级管理人员的绩效评价体系及激励约束机制应合理有效，遵循公正、透明的原则，应当有利于增强公司创新发展能力，促进上市公司可持续发展，服务于公司战略目标和持续发展，保持董事与高级管理人员的稳定性，不得损害公司及股东利益。

第四条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）董事薪酬

1、独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，经股东会审议通过后决定，因履职需要产生的所有费用由公司承担。

2、在公司任职的董事，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，并根据公司自身实际情况，参考市场同行业同类薪酬标准，结合具体管理职务、责任、能力等因素确定，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%。该等非独立董事按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬，不再领取董事津贴。

3、其他未在公司任职的董事不享有津贴，因履职需要产生的所有费用由公司承

担。

（二）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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%。根据高级管理人员在公司的具体任职岗位，按公司相关薪酬管理制度考核并领取薪酬。

（三）以上薪酬标准为税前标准，由公司依法统一代扣代缴个人所得税。

第五条 薪酬的发放

1、基本薪酬按月发放，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。

2、因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期、实际绩效表现等情况计发薪酬。

3、董事及高级管理人员在工作中出现重大失误、其分管业务范围内发生重大安全事故或违法违规行为，给公司造成损失的，应当根据造成损失的程度，扣减相应绩效薪酬直至不予发放，已经发放的，公司有权追回。

4、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。

第六条 薪酬管理机构与职责

1、公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

2、公司董事会薪酬与考核委员会根据公司薪酬管理情况，在本制度范围内负责指导本制度的具体实施。

3、公司人力资源部、财务部等具体职能部门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。

第七条 薪酬调整

1、公司董事和高级管理人员薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的变化而做相应的调整。公司参考市场薪酬水平、居民消费价格指数、公司预算、岗位调整等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。如公司由盈利转亏或亏损扩大，而董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降，应披露原因；公司发生亏损时应在董事和高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事和高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

2、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，经董事会审议决定后报股东会审议批准后实施。

第八条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

第九条 本制度由公司董事会解释。

第十条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规章、规范性及自律性文件的规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件有冲突时，按有关法律、法规、规范性文件执行。