

# 北京淳中科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

为进一步完善北京淳中科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理机制，建立科学有效的激励与约束机制，调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据国家相关法律、法规的规定及公司章程，制定本办法。

#### 第一条 适用对象

适用本制度的董事、高级管理人员包括：董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员（以下简称“高管人员”）。

#### 第二条 遵循的原则

董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展：

- （一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- （二）体现责、权、利对等原则：薪酬与岗位价值高低、承担责任大小、工作能力等相符；
- （三）体现公司长远利益原则：与公司持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合；
- （四）激励与约束并重原则：体现有奖有罚，薪酬发放与绩效考核挂钩。

### 第二章 薪酬的确定与构成

**第三条** 公司董事的薪酬方案参照当地相同行业或相当规模企业的情况，并结合公司实际情况、经营绩效确定。不在公司担任管理职务的外部非独立董事不在公司领取薪酬。

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。股东会授权公司董事会对董事、高级管理人员进行年度薪酬的审议确认。

**第五条 董事的薪酬标准**

（一）公司董事长及担任管理职务的董事，实行年薪制，年薪按照职务与岗位等级确定年薪。

（二）公司独立董事：根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，每年度给予每位独立董事发放津贴。独立董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其他职责所需的合理费用由公司承担。

**第六条** 总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员的薪酬标准实行年薪制，年薪按照职务与岗位等级确定。在公司担任多项职务的高级管理人员，只能按单项职务领取薪酬。

**第七条** 年薪由基本年薪、绩效年薪两部分组成。

（一）基本年薪：按照职务与岗位等级确定标准，是年度的基本报酬，按月发放。

（二）绩效年薪：根据公司的总体经营业绩挂钩，原则上不低于总体年薪的50%，一定比例的绩效薪酬将在年度报告披露和绩效评价后支付。

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考核为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

**第八条** 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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、高级管理人员的薪酬的补充。

**第九条** 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过公司董事会薪酬与考核委员会、董事会、股东会等对应有权机构审议通过的情况下，可以对按照上述条款计算得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

### 第三章 薪资的调整与止付追索

**第十条** 公司根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

**第十一条** 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。

**第十二条** 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 因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；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员违反法律法规和公司章程等责任，给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，公司将其相应期限内兑现的绩效年薪部分或全部追回，并止付所有未支付部分。薪酬追索扣回规定同样适用于离职、离岗的董事、高级管理人员。

### 第四章 附则

**第十四条** 本制度由公司董事会负责制定与修改，并由公司董事会负责解释。

**第十五条** 本制度由公司股东会审议通过之日生效并实施。

北京淳中科技股份有限公司

二〇二六年四月二十七日