

北京恒泰实达科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京恒泰实达科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理水平，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》《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》等法律法规、规范性文件及《北京恒泰实达科技股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符；

（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，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬管理方案，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬管理方案。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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成

第七条 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。

第八条 董事、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百分之五十，其薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定董事津贴。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：在公司（含控股子公司）任职的非独立董事执行所任职岗位的薪酬标准；未在公司任其他职务的非独立董事不在公司领取薪酬。

（三）高级管理人员：在公司（含控股子公司）任职的高级管理人员执行所任职岗位的薪酬标准。

董事按照规定履行职责所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第四章 薪酬发放与止付追索

第九条 公司独立董事津贴按季度发放。

第十条 公司非独立董事及高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行。非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬应当在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当根据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的其他部分。

第十二条 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基本薪酬、绩效薪酬、津贴、奖金等并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列情形之一时，公司薪酬与考核委员会应评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并向董事会提出建议：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员或其他处罚；

（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；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬。

第十四条 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。

第十五条 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。

第五章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪酬增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，作为公司薪资调整的参考依据。

(二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

(三) 公司盈利状况、发展战略。

(四) 公司组织结构调整。

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十九条 本制度未明确事项或者本制度有关规定与未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行；与有关法律、行政法规、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、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

北京恒泰实达科技股份有限公司

董事会

2026年4月