

# 北京空港科技园区股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京空港科技园区股份有限公司（以下简称“空港股份”或“公司”）董事和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，有效调动董事和高级管理人员的积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《北京空港科技园区股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《北京空港科技园区股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》、《上市公司独立董事管理办法》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持效率与公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平。

（二）坚持激励与约束原则，建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬分配机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性，增强企业发展活力。

（三）坚持分类分级管理原则，以落实岗位职责为重点，薪酬管理、综合考核与分类管理相结合，薪酬收入水平与岗位职责等紧密相关。

（四）坚持监管与自律相结合原则，完善薪酬监管体制与收入分配机制，规范收入分配秩序。

**第三条** 本制度适用于公司董事及总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等《公司章程》规定的高级管理人员。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 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、审查薪酬政策与方案，并就相关事项向董事会提出建议。董事会对委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应在董事会决议中记载委员会意见及未采纳理由并披露。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定并披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明并披露。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第六条** 公司财务部、人力资源部、董事会办公室等部门负责提供相关经营及薪酬执行资料。

## 第三章 薪酬构成

**第七条** 董事和高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用后，剩余部分发放给个人。

**第八条** 薪酬体制分为年薪制和协议工资制。

（一）年薪制由基本薪酬、绩效薪酬和福利构成。

（二）协议工资制由基本薪酬、风险收入和福利构成，具体内容书面协议约定。

福利包括供暖补贴、独生子女费，具体标准按北京市及顺义区相关政策执行。

**第九条** 独立董事实行固定津贴制，津贴标准经股东会审议通过后按月发放，不参与内部绩效考核，除董事津贴外，不享受公司其他薪酬、社会保险及福利性待遇，公司独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。非独立董事兼任公司其他岗位的，按对应岗位领取报酬，不在公司兼职的非独立董事不领取薪酬、津贴及其他任何形式的报酬。

**第十条** 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和福利组成，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 70%。

（一）基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬在会计年度结束后依据绩效考核结果兑现，绩效考核应以经审计的财务数据为基础。公司可根据实际情况，履行绩效年薪按月预发，绩效年薪预发部分与已发基本年薪之和不得超过整体年薪的 50%，年度考核后清算，多退少补，追索扣回办法适用于已离职或退休人员。

**第十一条** 年薪制人员的绩效考核结果依据公司经营情况及经理层任期制契约化年度经营业绩考核确定。协议工资制人员的风险收入与工作业绩挂钩，由书面协议约定考核周期、发放方式及清算安排。

#### 第四章 薪酬发放与调整

**第十二条** 基本薪酬按月结合考勤发放。绩效薪酬兑现金额不高于当年绩效总额的 95%，剩余部分在任期结束后根据审计结果延期发放。若在延期支付期间发生违规或风险事件，公司有权中止或扣回未支付部分。

**第十三条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大的，董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第十四条** 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，按其实际任期和履职考核情况计算薪酬。

**第十五条** 副职主持工作的，按主持工作岗位薪酬执行，以公司任命文件为准。停职期间只发放基本薪酬和福利。董事和高级管理人员到下属公司兼职的，不得在兼职岗位领取薪酬。受到党纪政务处分或刑事处罚的，按相关规定扣减薪酬。

**第十六条** 绩效薪酬标准每个任期调整一次，由薪酬与考核委员会参照市场水平、物价指数、公司经营业绩提出方案，经董事会批准后实施。岗位调整的，于正式任职之日起执行新薪酬标准。

**第十七条** 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。

## 第五章 止付与追索

**第十八条** 董事和高级管理人员任职期间发生下列情形之一，不予发放绩效薪酬：

- （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）严重损害公司利益的；
- （四）董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

**第十九条** 公司发生下列情形之一的，应当及时对相关董事、高级管理人员的绩效薪酬重新考核并追回超额发放的绩效薪酬或风险收入，未支付的部分根据情节减少或停止支付：

- （一）因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述；

- (二) 董事、高级管理人员违反忠实、勤勉义务给公司造成损失；
- (三) 董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错；
- (四) 法律法规及《公司章程》规定的其他情形。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度经公司股东会审议通过方能生效，修改亦同，如果本制度与监管机构发布的最新法律法规和规章存在冲突，则以最新的法律法规和规章规定为准。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本制度自股东会审议通过之日起施行。原《北京空港科技园区股份有限公司高级管理人员薪酬管理制度》空港股字（2024）46号同步废止。

北京空港科技园区股份有限公司

2026年6月