

北京星网宇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 为规范北京星网宇达科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立责权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高管薪酬水平，根据《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《北京星网宇达科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括独立董事和非独立董事；
- （二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核机构。

第五条 公司各职能部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 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，由董事会审议决定后报股东会审议通过后实施。

第三章 薪酬构成及标准

第七条 公司董事的薪酬构成：

（一）公司非独立董事：公司非独立董事在公司承担管理职务者，根据其在公司所担任的管理职务或岗位，按照公司相关薪酬、绩效考核办法领取薪酬，不再另行领取董事薪酬。未在公司担任管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

（二）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过，并在公司年报中进行披露，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用适用公司管理制度由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬构成

（一）基本薪酬：高级管理人员在正常履行岗位职责的情况下，按月固定发放的薪酬。根据高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位职责、行业薪酬水平等因素确定，体现岗位价值和基本劳动报酬；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为考核基础，根据考核期内实现效益情况以及工作业绩完成情况核定，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；

（三）长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对符合条件的董事及高级管理人员采取限制性股票、股票期权、员工持股计划及合伙人计划等，旨在将公司长期利益与个人利益深度联结；

（四）福利待遇：包括社会保险、住房公积金、补充商业保险、带薪年假等，根据公司薪酬福利相关管理制度执行。

第四章 薪酬确定及核算

第九条 年薪确定：根据岗位价值、公司经营情况、市场薪酬水平及个人能力等因素确定。

第十条 绩效年薪：根据公司年度经营业绩完成情况和个人绩效结果确定，具体核算方式根据公司经营业绩考核及绩效管理制度等相关规定执行。主管业务单元的高级管理人员，绩效年薪根据公司年度业绩考核结果以及主管业务单元经营绩效考核结果按照权重比例核算。

第五章 绩效考核

第十一条 公司建立完善科学合理的绩效考核评价体系，公司高级管理人员通过年度绩效考核或述职打分确定个人年度考核等级，按照相关绩效管理制度执行。

第十二条 年度业绩考核指标由经营性考核指标、管理性考核指标和否决性参考指标三部分组成。

（一）经营性考核指标：包括财务指标（归母净利润、利润总额、营业收入、经营性现金流、本年货款回收率等）。

（二）管理性考核指标：主要从战略规划及实施、安全管理、内部控制建设、团队建设等方面进行评价。

（三）否决性参考指标：

1. 安全事故率超过控制目标；发生重大质量事故；
2. 出现违法违纪，或决策失误造成公司较大损失和资产流失；
3. 发生泄密事件，给国家利益造成较大损失，经国家有关部门查处或通报；由失泄密事件引起的武器装备科研生产单位保密资格被取消。

出现否决性事项，董事会可根据严重程度给予降低考核评价等级、扣发绩效奖金。

第十三条 绩效考核结果作为绩效年薪发放、长期激励授予、职位晋升等重要依据。

第六章 薪酬的发放

第十四条 薪酬发放按照公司薪酬相关管理制度执行，其中董事、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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的相关规定，从工资、奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司制定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十六条 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薪酬并予以发放。

第七章 薪酬的调整

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十八条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位调整或职务变化。

第八章 薪酬止付追索

第十九条 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。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。

第九章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与国家有关的法律法规、规范性文件或《公司章程》不一致时，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

北京星网宇达科技股份有限公司

二〇二六年四月