

# 北京八亿时空液晶科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善北京八亿时空液晶科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，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》等有关法律法规的规定和《北京八亿时空液晶科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的及董事会认定的其他人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则；
- （二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；
- （三）按绩效考核标准、流程体系原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第五条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议公司董事的薪酬。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配；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；负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并对其执行情况进行监督。

**第七条** 公司人事部门、财务部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 薪酬标准

**第八条** 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事（包括职工代表董事）

非独立董事根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取报酬，不再另行领取董事薪酬。未与公司或子公司签订劳动合同的非独立董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事领取独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放；公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。除前述津贴外，独立董事不在公司享受其他报酬、社保待遇等，亦不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第九条** 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由公司承担。

**第十条** 公司非独立董事和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%。

（一）基本薪酬：结合其教育背景、从业经验、工作年限、所任职位的价值及责任、市场薪酬行情等固定指标确定，按固定薪资逐月发放。

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标、个人月度工作目标为考核基础，根据公司每年实际实现的效益情况以及个人每月工作业绩完成情况，按照公司薪酬与绩效考核管理相关规定进行核定并发放。前述核定工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责。

（三）公司可以根据经营与市场情况制定股权激励计划、员工持股计划及其他专项奖励等中长期激励方案。

在公司领取薪酬的非独立董事、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评价为重要依据。公司应当确定董事、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。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**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薪酬并予以发放。

**第十三条** 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上市公司造成损失，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。

#### 第四章 薪酬调整

**第十四条** 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。

**第十五条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：公司可以通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，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；

（四）组织结构调整；

（五）个人岗位发生变动或职务变化的个别调整。

#### 第五章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规及《公司章程》的规定执行；本制度与法律、法规或《公司章程》相抵触或不一致时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

**第十七条** 本制度所称“低于”不含本数。

**第十八条** 本制度由董事会拟定，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

北京八亿时空液晶科技股份有限公司

2026年4月