

# 北京雪迪龙科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

(2026年修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为规范北京雪迪龙科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬与绩效，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，更好地调动公司董事及高级管理人员的工作积极性、主动性，保持公司核心管理团队的稳定，提升公司的经营管理效益，参照《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用下列人员：

（一）董事；

（二）总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员；

（三）《公司章程》规定或经公司董事会薪酬与考核委员会认定的其他人员。

**第三条** 公司建立工资总额决定机制，董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人绩效考核和履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。薪酬确定应遵循以下原则：

（一）薪酬标准公开、公正、公平的原则；

（二）薪酬与公司长远利益相结合的原则；

（三）薪酬与公司效益及工作业绩目标挂钩的原则；

（四）薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；

（五）薪酬与权、责、利相结合的原则；

（六）激励与约束并重的原则。

**第四条** 根据公司经营发展情况，薪酬可以做相应的调整，调整的依据是：

（一）同行业薪酬水平；

（二）所在地区薪酬水平；

（三）通货膨胀水平；

（四）公司实际经营状况；

(五) 公司组织结构调整、职位、职责变化。

**第五条** 本制度所指的年薪是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入。

## 第二章 薪酬的构成与标准

公司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。

### 第六条 董事薪酬的构成与标准

#### (一) 非独立董事

公司非独立董事实行年薪制，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，其中基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；

绩效薪酬以其签订的年度目标责任书完成情况、公司总体业绩目标完成情况等结果确定，绩效薪酬的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。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。公司应当确定非独立董事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。

- 1、兼任公司高级管理人员的非独立董事，以高级管理人员身份领取薪酬；
- 2、兼任公司除高级管理人员外其他职务的非独立董事，其报酬按其实际任职的岗位薪酬规定领取，不因其担任董事职务在公司额外领取薪酬或津贴；
- 3、在公司全资或控股子公司、股东单位或其关联方领取薪酬的非独立董事不在公司领取董事薪酬；
- 4、不在公司担任任何工作职务的非独立董事，薪酬方案由股东会审议确定。

#### (二) 独立董事

公司独立董事均实行固定津贴制，其津贴标准为 8 万元人民币/年（含税），按月发放，独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

(三) 经公司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单项奖励，作为对在公司任职的董事薪酬的补充，董事单项奖励由股东会表决通过。

(四) 中长期激励为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

(五) 公司董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

### **第七条 高级管理人员薪酬的构成与标准**

(一) 公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。基本年薪结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况按其实际任职的岗位确定。绩效薪酬以其签订的年度目标责任书完成情况、公司总体业绩目标完成情况等结果确定，绩效薪酬的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。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。公司应当确定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。

(二) 经公司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单项奖励，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬的补充，高级管理人员单项奖励由董事会批准。

(三) 中长期激励为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

(四) 公司高级管理人员行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 公司可根据经营效益情况、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，亦可针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

**第九条** 经公司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单项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充，并履行相应审议程序。

## **第三章 薪酬管理与发放**

**第十条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第十一条** 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，负责审查非独立董事及高级管理人员履职情况并对其进行年度考核；并对公司薪酬制度执行情况监督。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十二条** 本制度所指年薪是指缴纳个人所得税前获得的收入，个人所得税及按规定需由个人承担的社会保险费等税费由公司按照国家有关规定从基本年薪、绩效年薪中统一代扣代缴。

**第十三条** 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。

**第十四条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，不予发放绩效年薪，若当年绩效年薪已发放的，亦应予以追回：

（一）严重违反公司规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十五条** 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。

**第十六条** 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。

#### 第四章 附则

**第十七条** 本制度由公司人事部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定，具体实施依据《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》中的相关规定执行。《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》和本制度未尽事宜，依照有关法律、法规的规定执行。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释，经股东会审议通过后生效并实施。

北京雪迪龙科技股份有限公司

二〇二六年四月十八日