

北京新时空科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京新时空科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，促进公司健康可持续发展，根据《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》，制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬的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、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。

（二）公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力；

（三）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性；

（四）激励约束原则：强化薪酬与绩效联动，体现责、权、利统一。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

第四条 公司以上年度工资总额为基数，根据公司经营效益及年度经营目标，结合行业薪酬水平及所在区域劳动力市场价格，以及提高人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

第五条 公司人力资源部负责系统编制年度薪酬预算，在预算执行周期内，结合关键业绩指标达成进度，动态优化调整人员配置，并实施绩效薪酬（奖金等）计提比例的弹性管控。公司基于年度经营业绩，科学核定年度工资总额的分配方案。

第六条 董事会薪酬与考核委员会拟定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。高级管理人员的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 董事会薪酬与考核委员会对公司薪酬制度的执行情况进行监督。公司人力资源部等相关职能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 薪酬构成与调整

第八条 公司非独立董事、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50%。基本薪酬主要依据岗位、职责、能力，结合市场行业岗位薪酬水平等因素综合确定；绩效薪酬根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人工作业绩表现等综合评估。

第九条 公司独立董事实行固定津贴制，根据市场情况及双方意愿协商确定，并报股东会批准。独立董事履行职责所发生的合理费用由公司承担。

第十条 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 公司根据经营需要，可以通过实行股权激励计划、员工持股计划等方式，对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十二条 公司薪酬体系服务于公司发展战略，随着公司经营状况的变化而相应调整，以适应公司进一步发展的需要。公司实行按岗定薪、薪随岗变、易岗易薪的调薪原则。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬可根据经营发展战略、经营效益、市场薪酬水平变动、个人考核评价等情况，不定期地调整。主要整依据为：

- (一) 所处地区级行业薪资水平的变动；
- (二) 公司盈利状况及经营目标完成情况；

(三) 公司战略发展规划及实施进展；

(四) 本人职位、职责变动以及个人绩效表现等。

第十四条 经董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十五条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。独立董事津贴经股东会审议后按月发放。

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和社会的有关规定，在代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十七条 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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬或津贴。

第十八条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员的薪酬变化是否符合业绩联动要求，并视情况采取薪酬扣减、延期支付或不予发放绩效薪酬等措施。

第二十条 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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，存在违反忠实勤勉义务或其他严重损害公司利益的行为时，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，公司有权减少、停止发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收入，并对相关行为发生期间已支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或者部分追回。

第五章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜或本制度生效后颁布、修改的法律法规、行政规章、规范性文件与本制度相冲突的，以法律法规、行政规章、规范性文件的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

北京新时空科技股份有限公司董事会

二零二六年四月