



北京京城機電股份有限公司

Beijing Jingcheng Machinery Electric Company Limited

(在中華人民共和國註冊成立之股份有限公司)

(股份代號：0187)

北京京城機電股份有限公司

董事、高級管理人員薪酬管理制度

第一章 總則

第一條

為進一步建立和完善北京京城機電股份有限公司(「公司」)董事、高級管理人員的薪酬體系，建立科學有效的激勵和約束機制，充分調動董事、高級管理人員的積極性，提升公司經營管理效益，實現薪酬分配、績效考核與公司業績和股東價值的有機結合，根據《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國證券法》及《上市公司治理準則》等有關法律、法規和規範性文件以及《北京京城機電股份有限公司章程》(「《公司章程》」)的規定，制定本制度。

第二條

本制度適用於以下人員：

- (一) 公司在任董事，包括非獨立董事與獨立董事；及
- (二) 公司在任高級管理人員，包括經理、副經理、董事會秘書、財務負責人、總工程師、總法律顧問。

第三條

公司董事、高級管理人員薪酬管理制度應遵循以下原則：

- (一) 公開、公平、公正的原則：定量管理和定性管理相結合，結果考核和過程控制相結合；
- (二) 按勞分配與責、權、利相結合的原則：薪酬水平要與承擔的經營管理責任、權限相對應，激勵與約束並重；
- (三) 個人收入水平與公司效益及工作目標掛鈎的原則：薪酬應當與公司經營業績、個人業績相匹配，與公司可持續發展相協調；及
- (四) 戰略導向性和目標明確性的原則：薪酬與公司長遠利益相結合。

第四條

公司應當按照《公開發行證券的公司信息披露內容與格式準則第2號——年度報告的內容與格式》的規定，披露董事和高級管理人員的年度薪酬情況，包括董事和高級管理人員薪酬的決策程序、薪酬確定依據以及實際支付情況。披露每一位現任及報告期內離任董事和高級管理人員在報告期內從公司獲得的稅前薪酬總額(包括基本工資、獎金、津貼、補貼、職工福利費和各項保險費、公積金、年金以及其他形式從公司獲得的報酬)、考核依據和完成情況、遞延支付安排、止付追索情況等，並說明是否在公司關聯方獲取報酬，披露全體董事、高級管理人員合計薪酬金額。

第二章 薪酬管理機構

第五條 董事會薪酬與考核委員會負責制定董事、高級管理人員的考核標準並進行考核，制定、審查董事、高級管理人員的薪酬政策與方案，並就下列事項向董事會提出建議：

- (一) 董事、高級管理人員的薪酬；
- (二) 制定或變更股權激勵計劃、員工持股計劃，激勵對象獲授權益、行使權益條件成就；
- (三) 董事、高級管理人員在擬分拆所屬子公司安排持股計劃；
- (四) 法律法規、證券交易所相關規定及《公司章程》規定的其他事項。

董事會對薪酬與考核委員會的建議未採納或未完全採納的，應當在董事會決議中記載薪酬與考核委員會的意見及未採納的具體理由，並進行披露。

薪酬與考核委員會履行職責的有關費用由公司承擔。

第六條 董事薪酬方案由股東會決定，並予以披露。高級管理人員薪酬方案由董事會批准，向股東會說明，並予以充分披露。

第七條 公司應當建立公正透明的董事、高級管理人員績效與履職評價標準和程序。

董事和高級管理人員的績效評價由薪酬與考核委員會負責組織。在董事會或者薪酬與考核委員會對董事個人進行評價或者討論其報酬時，該董事應當迴避。獨立董事的履職評價採取自我評價、相互評價等方式進行。

董事會應當向股東會報告董事履行職責的情況、績效評價結果及其薪酬情況，並由公司予以披露。相關內容可以通過董事會工作報告予以披露。

第八條

公司業績如果發生虧損，公司應當在董事、高級管理人員薪酬審議各環節特別說明董事、高級管理人員薪酬變化是否符合業績聯動要求。

公司較上一會計年度由盈利轉為虧損或者虧損擴大，董事、高級管理人員平均績效薪酬未相應下降的，應當披露原因。

公司聘請的會計師事務所在實施內部控制審計時應當重點關注績效考評控制的有效性以及薪酬發放是否符合內部控制要求。

第三章 薪酬的構成與標準

第九條

董事薪酬：

- (一) 在公司任職的非獨立董事的薪酬總額由基本薪酬、績效薪酬和中長期激勵收入等組成，其中績效薪酬佔比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的百分之五十。
- (二) 在公司任職的非獨立董事根據其在公司內部所任具體管理職務，嚴格依照公司既定的薪酬管理體系與業績考核標準，領取相應薪資待遇，不再額外領取董事津貼。
- (三) 未在公司任職的非獨立董事原則上不在公司領取薪酬。
- (四) 公司獨立非執行董事領取固定津貼，具體標準由股東會審議批准。獨立董事不參與公司內部的與薪酬掛鈎的績效考核。

- 第十條 高級管理人員薪酬：
- 高級管理人員實行年薪制，其薪酬總額由基本薪酬、績效薪酬和中長期激勵收入等構成，其中績效薪酬佔比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的百分之五十。其基本薪酬結合其教育背景、從業經驗、工作年限、崗位責任、行業薪酬水平等固定指標給定，按固定薪資逐月發放；績效薪酬以年度經營目標為考核基礎，根據每年實現效益情況以及高級管理人員工作業績完成情況核定。
- 第十一條 公司董事和高級管理人員薪酬應當與市場發展相適應，與公司經營業績、個人業績相匹配，與公司可持續發展相協調。
- 第十二條 董事、高級管理人員的績效薪酬和中長期激勵收入的確定和支付應當以績效評價為重要依據。
- 公司應當確定董事、高級管理人員一定比例的績效薪酬在年度報告披露和績效評價後支付，績效評價應當依據經審計的財務數據開展。
- #### 第四章 薪酬發放
- 第十三條 公司高級管理人員、在公司領取薪酬的董事的薪酬及津貼的發放按照公司內部的薪酬相關制度執行。
- 第十四條 公司發放的薪酬及津貼均為稅前金額。公司按照國家和公司有關規定，從工資獎金中代扣代繳個人所得稅、各類社會保險費用、其他國家或公司規定的款項等個人應承擔繳納的部分，剩餘部分發放給個人。
- 第十五條 公司董事、高級管理人員因換屆、改選、任期內辭職等原因離任的，按其實際任期和實際績效計算薪酬並予以發放。

第十六條 《公司章程》或者相關合同中涉及提前解除董事、高級管理人員任職的補償內容應當符合公平原則，不得損害公司合法權益，不得進行利益輸送。

第五章 支付追索

第十七條 公司因財務造假等錯報對財務報告進行追溯重述時，應及時對董事、高級管理人員績效薪酬和中長期激勵收入予以重新考核並相應追回超額發放部分。

第十八條 公司董事、高級管理人員違反義務給公司造成損失，或者對財務造假、資金佔用、違規擔保等違法違規行為負有過錯的，公司應當根據情節輕重減少、停止支付未支付的績效薪酬和中長期激勵收入，並對相關行為發生期間已經支付的績效薪酬和中長期激勵收入進行全額或部分追回。

第六章 薪酬考核與調整

第十九條 公司董事、高級管理人員的考核評價採取定量管理和定性管理相結合、結果考核和過程控制相結合的方法，對董事、高級管理人員進行多維度綜合考核評價。

第二十條 公司董事、高級管理人員薪酬體系應當為公司經營戰略服務，並隨著公司經營狀況的不斷變化而進行相應的調整以適應公司的進一步發展需要。

第二十一條 董事薪酬方案的調整由公司董事會審議並經股東會審議通過後實施。高級管理人員薪酬方案的調整由公司董事會審議通過後實施。

第二十二條 公司董事、高級管理人員的薪酬調整依據為：

- (一) 同行業薪酬增幅水平；
- (二) 通脹水平；
- (三) 公司盈利狀況；
- (四) 公司發展戰略或組織結構調整；
- (五) 崗位發生變動的個別調整。

第七章 附則

第二十三條 本制度未盡事宜，依照有關法律、行政法規和規範性文件以及《公司章程》的有關規定執行。本制度與有關法律、行政法規、規範性文件或《公司章程》的有關規定不一致的，以有關法律、行政法規、規範性文件以及《公司章程》的規定為準。

第二十四條 本制度經董事會提出報股東會審議通過後生效實施，修訂時亦同。

第二十五條 本制度由董事會負責解釋。

北京京城機電股份有限公司
董事會

2026年6月