

北京辰安科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京辰安科技股份有限公司（以下简称为“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，不断健全科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性、创造性，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》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等相关法律、法规及《北京辰安科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司自身经营特点和管理要求，特制订本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平合理原则：收入水平符合公司规模、公司行业与公司业绩，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）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、能力、贡献、利益相统一原则；

（三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：薪酬与考核、奖惩、激励机制等挂钩。

第二章 工资总额决定机制与管理机构

第四条 薪酬与考核委员会负责拟定董事、高级管理人员薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并根据其拟定的考核标准，进行监督和核实方案实施情况。

董事的薪酬方案由股东会审议通过后执行，并予以披露。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 公司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 薪酬构成和标准

第六条 公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后按月发放。除上述津贴外，独立董事不在公司领取其他报酬。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。

第七条 在公司任职的内部董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成，绩效薪酬占比原则上不低于年度收入基数（基本薪酬与绩效薪酬总额）的50%。其中，在公司担任经营管理职务的董事，根据其在公司担任的实际岗位职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核结果领取薪酬，不额外领取董事津贴。

第四章 薪酬发放与止付追索

第八条 公司独立董事津贴于股东会通过其任职决议或薪酬决议之日起的次月开始发放。独立董事津贴按月发放。

第九条 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放相关制度执行。绩效薪酬与公司经营指标完成情况相挂钩，根据经审计的年度财务数据及相应年度考核结果核定，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，将剩余部分发

放给个人。

第十一条 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，按其实际任期和履职考核情况计算薪酬并予以发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以根据情节轻重减少、不予发放绩效薪酬或津贴，若已发放的，公司可以全额或部分追回：

（一）因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或者其他处罚的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（四）违反忠实勤勉义务，或严重违反公司各项规章制度，严重损害公司利益的；

（五）被认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其责任的权利。

第五章 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。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

（一）同行业薪酬水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，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）公司经营状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位调整或职务变化。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或与不时颁布的法律法规、证券监管规则等规范性文件冲突的，以法律法规、证券监管规则等规范性文件为准。

第十八条 本制度的解释权归属于公司董事会。

第十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。