

北方导航控制技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范公司的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，提高资产经营效益和管理水平，公司根据《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》等法律法规、规范性文件及《北方导航控制技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的全体董事（含非独立董事、独立董事）、高级管理人员的薪酬管理。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）党建引领原则。坚持和加强党的领导，牢固树立和践行正确政绩观，突出实干实绩实效，推动高质量发展，持续完善公司绩效考核与薪酬管理体系。

（二）战略导向原则。服务公司发展方针和战略规划，聚焦主责主业和核心使命，全面履行强军首责，落实公司高质量发展指标体系和建设集团公司科技引领型先进企业要求，与公司战略和目标要求相对接，与符合公司对战略规划目标分解后的年度经营目标及对应的成效相符合。

（三）激励约束原则。坚持激励与约束相统一，建立工资总额与公司经营业绩相挂钩，薪酬与业绩考核紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制。

（四）持续改善原则。建立基于发展实际的目标管理、过程监控、结果应用、改进提升的绩效管理闭环，构建鼓励勇于担当、对标先进、追求卓越的激励机制，持续提升管理水平，持续提高经济效益。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，根据公司薪酬管理制度，每年度制订董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，包括制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

董事会薪酬与考核委员会根据股东会审议通过的薪酬管理制度，进一步细化并制订相关绩效与履职评价标准、薪酬发放流程或办法，经董事会审议通过后实施。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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薪酬时，相关董事应当回避。

第五条 公司经理层根据公司的整体经营情况对年度工资总额进行预计，作为年度经营计划的一部分，经董事会审议通过后组织实施。

第六条 公司经营业绩考核管理部门、党委工作部门、人力资源等相关部门配合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 薪酬发放标准

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬发放遵循以下原则：

（一）董事薪酬

1.非独立董事薪酬

在公司任职的非独立董事按照其在公司的实际工作岗位及工作内容，按公司相关薪酬管理制度考核后领取薪酬，不单独发放董事津贴。

其他未在公司任职的非独立董事不领取薪酬及董事津贴。

2.独立董事薪酬

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

（二）高级管理人员薪酬

根据高级管理人员在公司的实际工作岗位及工作内容，按董事会审议通过的薪酬方案领取薪酬。

（三）董事、高级管理人员薪酬的组成及发放

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 60%。

1.基本薪酬标准：主要依据所处行业、所任职位、承担责任及管理的资产规模、人员、业务等因素确定。

2.绩效薪酬：根据公司年度经营绩效、重点任务完成情况考核等综合确定。考核周期为年度，根据年度经营业绩完

成情况考核发放，并预留部分延期兑现，根据考核结果兑付。

3.中长期激励收入：包括延期支付的年度、任期激励，以及股权激励计划及其他激励计划。任期激励的考核周期为3年，最终根据任期经营考核结果统筹兑付，股权激励计划取得的收入以公司有权决策机构审议通过的相关股权激励计划或其他激励计划为准。

公司董事和高级管理人员薪酬核定应当严格落实证券监管及国有资产监管的相关要求并与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第八条 薪酬发放的审议程序

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后以年度财务数据为基础，根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合被考核人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。公司可委托第三方开展绩效评价。

公司董事、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，绩效评价以经审计的财务数据为准。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第九条 公司董事和高级管理人员因行使职权、参加培训等与公司相关而发生的合理费用由公司承担。

第十条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

第十一条 公司工资总额的制定遵循以下原则：

坚持激励约束对等，持续深化工资决定机制改革，按照效益联动、效率调节、水平调控的原则，根据经济效益、全员劳动生产率、人工成本投入产出效率、职工平均工资水平等确定工资总额变动幅度。

公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十二条 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发放制度执行，其中递延支付按照公司年度及任期考核支付执行；公司独立董事津贴按月发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分款项（如有）由公司根据相关规定代扣代缴。

公司应当根据《上市公司治理准则》《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号——年度报告的内容与格式》的规定，披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况。

第十四条 公司当年出现亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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(如有)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和中长期激励收入(如有),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(如有)进行全额或部分追回。

上述追回事项由董事会授权公司经营层组织实施,必要时可以采取诉讼进行追回,相关费用由公司承担。

第十六条 公司董事、高级管理人员执行公司职务时违反法律、行政法规、部门规章或者《公司章程》的规定,给公司造成损失的,应当承担赔偿责任。

第五章 薪酬调整

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系需服务于公司经营发展战略,并随着公司实际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。

第十八条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为:

- (一)公司经营业绩情况;
- (二)公司发展战略或组织结构调整等;
- (三)同行业薪资增幅水平,每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据,收集同行业的薪资数据,并进行汇总分析,作为公司薪资调整的参考依据;
- (四)通胀水平。

第十九条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；如与国家有关法律、法规或者《公司章程》相抵触的，执行国家有关法律、法规和《公司章程》的规定。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。