

北京云星宇交通科技股份有限公司
关于修订《薪酬管理办法》的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、审议情况

北京云星宇交通科技股份有限公司于2026年7月6日召开第四届董事会第二十次会议，审议通过《关于修订公司<薪酬管理办法>的议案》。

二、新修订章节

序号	条款	修订后内容
第三章 薪酬模式		
1	第八条 年薪制	年薪制是以年度为基本激励周期的薪酬模式，适用于公司高级管理人员，总经理助理、总监，业务部门相关负责人，大区经理、区域经理、业务经理、独立核算团队负责人等有明确经济考核指标的人员；其中高级管理人员参见《董事、高级管理人员薪酬管理制度》。
第四章 年薪制		
2	第九章 薪酬水平	(三)业务部门负责人、独立核算团队负责人薪酬标准参照负责管理业务部门的总经理助理及总监目标年薪取值规则，结合实际情况，具体由云星宇公司业绩考核委员会原则上每年确定一次。
3		(四)大区经理、区域经理、业务经理等年薪制人员目标年薪由各业务部门依据经营难度及业绩贡献，结合实际情况确定，经审批后执行。

4	第十条 薪酬结构	年薪制薪酬模式主要包括基本年薪、绩效年薪、超额绩效奖励（ 兑现奖 ）、专项奖、任期激励（聘期激励）、津补贴（公司高级管理人员不含此项内容）及其他薪酬
5		（三）超额绩效奖励（ 兑现奖 ） 负责管理职能部门的总经理助理及总监，按照年度考核结果等情况、参照公司事业部相应中层正职年度平均收入（含年度基本工资、绩效年薪、超额绩效奖励）、调节系数核定兑现奖。
6		（六）津补贴及其他薪酬 公司班子成员津补贴及其他薪酬参照履职待遇、业务支出管理相关办法执行，其他人员津补贴及其他薪酬是指根据员工特殊或额外的劳动消耗，公司支付的相关薪酬，包括：通讯补贴、交通补贴、年功津贴、特殊津贴、职称津贴、资质津贴、误餐补助、加班工资、值班费等，具体核发规定详见《津补贴及其他薪酬规定》。
第五章 岗位绩效工资制		
7	第十二条 薪酬结构	岗位绩效工资制薪酬模式主要包括岗位工资、绩效工资、兑现奖（ 年度绩效奖 ）、年终奖、专项奖、津补贴及其他薪酬。
8		（二）绩效工资 绩效工资是与公司及部门的经营业绩和个人绩效结果相关联的浮动收入。按照绩效考核周期、绩效考核结果、 公司调整系数 等确定实际发放金额。
9		员工个人绩效系数：根据部门绩效考核等级和员工个人考核等级确定， 按照公司员工绩效考核相关管理办法执行 。 注：部门负责人绩效考核成绩与部门考核综合成绩等同，部门考核综合成绩为公司考核得分与部门考核得分的加权总和，权重同年薪制 模式 ，部门负责人绩效系数详见 公司员工绩效考核相关管理办法 核定。

10	公司调整系数：根据公司经营业绩完成情况、工资总额预算情况等因素单独核定。原则上公司调整系数为1，如需调整一般在第一季度或者第三季度进行，当本年度工资总额预算额度低于上年度同期实际工资总额发放额度的3%时触发下浮调整，高于3%时触发上浮调整。调节浮动区间为（0.8-1.2），具体调整系数和执行时间区间由总经理办公会审定。																																										
11	（三）兑现奖（年度绩效奖）																																										
12	公司年度业绩考核结果为B及以上且当年全员劳动生产率增长率大于零时，设立与公司年度利润目标完成率、部门考核结果相关联的部门年度绩效奖金包。各部门结合员工年度绩效考核结果、业绩贡献、考勤等因素对部门年度绩效奖金包进行二次分配，经审批后，报公司人力资源部备案执行。参与部门年度绩效奖金包分配的部门员工不包含部门正副职及部门内年薪制员工。当年全员劳动生产率增长率=（当年全员劳动生产率/上年度全员劳动生产率）-1 部门年度绩效奖金包额度=部门参与分配员工的年度目标绩效工资之和*部门年度绩效奖金包系数 业务部门年度绩效奖金包系数如下：																																										
13	<table><tr><th colspan="6">业务部门年度绩效奖金包系数</th></tr><tr><th>部门考核等级</th><th>公司利润目标完成率≤103%</th><th>103%<公司利润目标完成率≤105%</th><th>105%<公司利润目标完成率≤110%</th><th>110%<公司利润目标完成率</th><th>备注</th></tr><tr><td>A</td><td>1.2%</td><td>2.5%</td><td>4.0%</td><td>6.0%</td><td></td></tr><tr><td>B</td><td>1.0%</td><td>2.0%</td><td>3.0%</td><td>4.5%</td><td></td></tr><tr><td>C</td><td>0.5%</td><td>1.0%</td><td>1.5%</td><td>3.0%</td><td></td></tr><tr><td>D</td><td>0.3%</td><td>0.5%</td><td>1.0%</td><td>1.5%</td><td></td></tr><tr><td>E</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td>0%</td><td></td></tr></table>	业务部门年度绩效奖金包系数						部门考核等级	公司利润目标完成率≤103%	103%<公司利润目标完成率≤105%	105%<公司利润目标完成率≤110%	110%<公司利润目标完成率	备注	A	1.2%	2.5%	4.0%	6.0%		B	1.0%	2.0%	3.0%	4.5%		C	0.5%	1.0%	1.5%	3.0%		D	0.3%	0.5%	1.0%	1.5%		E	0%	0%	0%	0%	
业务部门年度绩效奖金包系数																																											
部门考核等级	公司利润目标完成率≤103%	103%<公司利润目标完成率≤105%	105%<公司利润目标完成率≤110%	110%<公司利润目标完成率	备注																																						
A	1.2%	2.5%	4.0%	6.0%																																							
B	1.0%	2.0%	3.0%	4.5%																																							
C	0.5%	1.0%	1.5%	3.0%																																							
D	0.3%	0.5%	1.0%	1.5%																																							
E	0%	0%	0%	0%																																							
14	职能部门年度考核等级为B及以上的参与年度绩效奖金分配，职能部门年度绩效奖金包系数为各业务部门年度绩效奖金包系数的平均值。年度考核等级为C及以下的职能部门不参与年度绩效奖金分配。																																										

15		（四）年终奖 公司员工职业发展管理相关办法 中专业职能序列、行政支持序列、科研技术序列的在岗员工年终奖是指根据员工年度贡献，分配的一部分奖金，用于调节工资总额，适用于本年度内不存在违法乱纪等情况的公司在岗员工，其中享有超额绩效奖励的员工不同时享有年终奖。
第六章 项目工资制		
16	第十三条 薪酬结构	（二）绩效工资 项目绩效工资=个人目标绩效薪酬×个人绩效考核系数×公司调整系数×部门调节系数 其中，项目成员目标绩效工资根据目标绩效工资核定表结果进行确定和发放，分为工程项目及运维项目，发放标准详见附件四。 个人目标绩效薪酬的核算、个人绩效考核系数、公司调整系数及部门调节系数确认方式同岗位绩效工资制。
17		（三）专项奖、津补贴及其他薪酬标准同年薪制模式； 年度绩效奖、年终奖标准同岗位绩效工资制模式。
第七章 计件工资制		
18	第十四条 薪酬构成	（二）绩效工资 计件工资制岗位的绩效工资以员工实际完成工作量，按照绩效考核周期、绩效考核结果、公司调整系数等确定实际发放金额。 绩效工资=绩效薪酬×公司调整系数×部门调节系数 绩效薪酬根据工程技术部施行的《投标工作绩效考核办法》和《联合设计工作绩效考核办法》，在考核周期内依据员工个人绩效考核结果核算确定，公司调整系数及部门调节系数确认方式同岗位绩效工资制。
19		（三）专项奖、津补贴及其他薪酬的标准同年薪制模式， 年度绩效奖、年终奖标准同岗位绩效工资制模式。
第十章 薪酬管理		

20	第十七条薪酬待遇确定	第十七条薪酬确定 (一)公司招录的应届毕业生按照学历确定初始薪酬等级，本科学历定位不高于P2、硕士研究生学历定位不高于P3、博士研究生学历定位不高于P4；具体级别确定参见公司员工职业发展管理相关办法。初次确定薪酬档位时，原则上套入对应薪酬等级的五档以下；双一流院校/专业、985或211院校及国际知名院校可在此标准基础上升一档至三档；特别优秀的毕业生经批准可套入更高档位。转正后根据实际表现，重新调整档位。 (二)公司引进人才、调入及招聘人员根据学历、工作经验、能力、年限等要素依据职业通道职级确定薪酬档位。对于稀缺科技领军人才和技术技能人才等高层次人才的引进，参照同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一人一议”协议薪酬。
21	第十八条薪酬调整	第十八条薪酬调整 (一)整体调薪 公司根据工资总额预算、经营业绩、外部行业薪酬水平、CPI涨幅等因素，可通过增加宽带薪酬表调节系数的方式，适时调整各项工资制岗位工资、绩效工资等各项薪酬标准，调整方向包括正向、负向双向调整，调节系数范围为0.5-2.0。年度调薪工作需结合公司年度的实际经营情况统一安排进行，调节系数每年一定，经公司经理办公会审议后执行。 (二)个体调薪 公司根据职业发展通道管理办法与绩效考核管理办法等相关制度，对员工的职级及个人目标薪酬进行调整。对业务发展急需的特殊人才，可破格调整职级，具体由经理办公会审定。职级变动时，薪酬等级与目标薪酬按下列规则调整：

		(1) 职级晋升 员工通过职业发展通道职级晋升时，薪酬等级上调至新职级对应的区间，按高于原目标薪酬3%，就近就高确定薪档。 员工通过竞争上岗，薪酬等级上调至竞争岗位职级对应的区间，目标薪酬参照员工原目标薪酬“就近就高”原则等确定薪档。 (2) 职级降低 员工因绩效考核或其他原因职级降低时，薪酬等级下调至新职级对应的区间，按低于原目标薪酬3%，就近就低确定薪档。 (3) 职级不变 员工职业通道职级不变进行岗位调整的，原薪酬等级不变，目标薪酬根据新岗位调整薪档，可参照新岗位中相同或相近员工核定薪档，原则上下浮动不超过2档。
22	第二十条特殊情况薪酬待遇	第二十条特殊情况薪酬待遇 (一)员工各类休假期间薪酬待遇，按照公司《考勤管理办法》有关规定执行。 (二)公司组织实施或经公司批准进行轮岗、挂职等交流调整的，目标薪酬不变，考勤和考核情况由轮岗、挂职部门确定。 (三)特殊情况下员工外派、借调期间的薪酬待遇履行相关审议程序后按规定执行。
附件1 津补贴及其他薪酬规定		
23	通讯补贴	按照《津补贴及其他薪酬规定》执行。
24	职称津贴	按照《员工职业资格与职称激励管理办法》执行。
25	资质津贴	按照《员工职业资格与职称激励管理办法》执行。
26	高温津贴	执行北京市高温津贴发放标准。

27	值班费	按照《津补贴及其他薪酬规定》执行。
----	-----	-------------------

三、备查文件

《北京云星宇交通科技股份有限公司第四届董事会第二十次会议决议》

北京云星宇交通科技股份有限公司

董事会

2026年7月6日