

北京昊创瑞通电气设备股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京昊创瑞通电气设备股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定，特制定本制度。

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 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现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，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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，并予以充分披露。

公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案

或计划；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

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报酬时，该董事应当回避。

公司业绩如果发生亏损，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。

第五条 公司工资总额决定机制为：以上年度工资总额为参考，根据公司上年度经营业绩、未来业绩目标、个人履职情况等综合因素确定。

第六条 公司人事行政部等职能部门配合公司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 薪酬标准与发放

第七条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。公司应当结合行业水平、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。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事薪酬实行独立董事津贴制度，按月发放，除独立董事津贴外，独立董事不再领取额外薪酬，不参与公司绩效考核与中长期激励。

（二）未在公司担任实际工作岗位的非独立董事，不在公司领取薪酬，经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴。

（三）兼任公司高级管理人员或其他职务的非独立董事，不另外领取董事薪酬或津贴，其与公司高级管理人员均按照各自在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入以及社会保险及福利等

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百分之五十：

1、基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

2、绩效薪酬：根据个人年度工作目标完成情况核定绩效，同时与公司年度经营绩效相挂钩；绩效薪酬根据考核周期发放，并确定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；

3、中长期激励收入：公司根据经营情况和市场变化，可以采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律法规和规范性文件等另行确定；

4、社会保险及福利：包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤生育保险、失业保险和住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其它公司福利办法。

第九条 公司董事、高级管理人员按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如参加董事会、股东会等）所需的合理费用由公司承担。

第十条 公司董事、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。

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，按其实际任期和实际绩效计算绩效工作薪酬/津贴并予以发放。

第四章 薪酬止付追索

第十二条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬或中长期激励收入的止付追索程序。

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。

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，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进行全额或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十四条 公司董事、高级管理人员的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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资水平；
- （二）所在地区薪资水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司盈利状况；
- （五）公司发展战略或组织结构调整。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地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及高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与相关法律法规和《公司章程》的规定不一致的，以相关法律法规和《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责修订和解释，经公司股东会审议通过之日起生效施行。