

证券代码：874519

证券简称：海昌智能

主办券商：国金证券

鹤壁海昌智能科技股份有限公司董事及高级管理人员薪酬 管理制度（北交所上市后适用）

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、 审议及表决情况

本制度已于 2025 年 5 月 21 日经公司第一届董事会第二十二次会议审议通过，尚需提交股东大会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

鹤壁海昌智能科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

（北交所上市后适用）

第一章 总 则

第一条 为建立和完善管理者的激励约束机制，充分调动鹤壁海昌智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，保证健康、持续、稳定发展，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《鹤壁海昌智能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关法律、法规的规定，以“市场化、差异化、多元化”基本原则，制定本管理制度。

第二条 本管理制度适用于以下人员。

1、董事：董事长、非独立董事、独立董事

2、高级管理人员：总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及董事会认定的高管。

第三条 本管理制度以实现股东价值最大化为出发点，围绕公司战略目标和年度经营计划，遵循以下原则：

（一）坚持市场化导向，参照同行业同等规模公司，合理确定薪酬水平，保证公司薪酬对董事、高级管理人员的吸引力及在市场上的竞争力。

（二）体现强业绩关联，董事、高级管理人员薪酬与公司业绩表现和个人任务目标完成情况挂钩，同时要与承担的经营责任和风险相适应，确保公司业绩目标实现。

（三）坚持短期激励与长期激励兼顾，建立对创造优良业绩的董事、高级管理人员持续激励机制，促进企业长期目标的实现。

（四）实行“不复薪”原则，即董事、高级管理人员如在公司内部有兼职，则按较高薪酬定薪。

第二章 管理机构

第四条 公司股东大会负责审议董事的薪酬方案；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，监督考核“当年经营计划预算指标”的完成情况。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与调整

第七条 董事长、在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬

由固定薪酬、激励薪酬构成。固定薪酬包括基本薪资占比为 75%，绩效薪资占比为 25%。激励薪酬为完成公司当年年度经营目标时给予的激励。

第八条 根据公司经营情况、公司及所处行业的薪酬水平情况，董事、高级管理人员根据其在公司担任行政职务对应的固定薪酬标准按照岗位职责等级、能力等级领取薪酬，后续根据公司发展情况可对董事、高级管理人员薪酬标准按照职位做出调整。

第九条 董事、高级管理人员绩效薪资考核指标具体如下：

1、量化指标：即基于公司年度经营计划中确定的关键经营数据目标作为关键指标（KPI），将 KPI 分解至每个月作为月度考核指标，利用平衡计分卡（BSC）作为考核工具进行每个月的绩效考核。

2、以下事项作为绩效考核的否决项：涉及公司重大人身死亡事故、重大设备事故、重大生产事故、重大环境污染事故等给公司造成严重影响的，由董事会薪酬与考核委员会考核时重点关注。

第十条 在经营年度之初，公司管理层应根据董事会审议通过的战略规划及年度经营目标，科学制定包含填补回报措施执行要求的年度经营考核目标。该目标体系应以经审计的扣除非经常性损益后的归属于母公司净利润（扣非归母净利润）和营业收入作为核心考核指标，同时结合公司当年度重点推进的填补回报措施，选取其他关键经营指标。各指标具体权重设置应当结合公司当年经营重点，由董事长及总经理提出建议，经董事会薪酬与考核委员会确定，并提交董事会备案。

年度激励薪酬的发放基于年度经营目标的达成情况。具体来说，激励薪酬总额将根据年度经审计的扣除非经常性损益后的归属于母公司所有者的净利润（扣非归母净利润）的 3%至 5%来确定，同时，激励薪酬总额的上限不得超过董事、高级管理人员当年度固定薪酬税前总额的两倍；若未能实现年度经营目标，公司可根据实际经营情况及行业情况，考虑将激励薪酬总额设定为不超过经审计扣非归母净利润的 3%，同时，激励薪酬总额的上限不得超过董事、高级管理人员当年度固定薪酬税前总额的两倍。年度激励薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会确

定，并提交董事会审议。

第四章 董事、高级管理人员薪酬考核程序

第十一条 经营年度结束后，在会计师事务所出具审计报告一个月内，先由总经理对副总经理、财务总监等高级管理人员提出考核意见，再由董事会薪酬与考核委员会依据本管理制度的规定及董事会薪酬与考核委员会工作细则完成对董事、高级管理人员的激励薪酬考核工作，确定董事、高级管理人员的激励薪酬结果，并提交董事会审议。

第十二条 采取津贴制的独立董事、未在公司担任行政职务的董事不参与薪酬考核与兑现。

第五章 独立董事及未担任行政职务董事津贴

第十三条 独立董事实行固定津贴制，每年 10 万元(含税)。独立董事出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

第十四条 未在公司任行政职务的董事固定津贴为每年 15 万元(含税)。未在公司担任行政职务的董事出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

第六章 薪酬的发放

第十五条 基本薪资结合岗位职责和基本履职情况十二个月逐月平均发放。

第十六条 绩效薪资实行按月考核发放，基于公司年度经营计划中确定的关键经营数据目标作为关键指标（KPI），将 KPI 分解至每个月作为月度考核指标，利用平衡计分卡（BSC）作为考核工具进行每个月绩效考核，根据考核结果发放。

第十七条 激励薪酬实行按年发放，在会计年度结束后，经薪酬与考核委员会评定后确定分配方案，报经董事会审批后发放。

第十八条 独立董事津贴按月度发放。

第十九条 未在公司担任行政职务的非独立董事津贴按月发放。

第七章 激励基金

第二十条 根据公司发展的需要，可适当设立与中长期业绩挂钩的激励机制，如设置激励基金全部留作基金池，用于未来董事、高级管理人员人才跟投公司新兴项目、公司股票增持、股权激励或员工持股出资等。

第八章 附则

第二十一条 董事、高级管理人员实行年薪制后，与公司其他员工的工资制度相脱钩。

第二十二条 公司董事及高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经董事会薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整董事薪酬、津贴标准，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，经总经理提议后报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第二十三条 本制度未尽事宜，应当依照法律、法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行。法律、法规、其他规范性文件和《公司章程》规定与本制度不一致的，按法律、法规、其他规范性文件和《公司章程》执行。

第二十四条 按照国家有关规定，对于个人所得税和需由个人承担的社会保险费等由公司代扣代缴，从董事、高级管理人员薪酬中直接扣除。

第二十五条 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚，其未发放的相关薪酬不予发放。

第二十六条 本管理制度由董事会负责解释。

第二十七条 本制度经股东会审议通过并自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效。

鹤壁海昌智能科技股份有限公司

董事会

2025年5月22日