

北京双杰电气股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京双杰电气股份有限公司（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》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《北京双杰电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司现行的薪酬管理体系，特制定本制度。

第二条 本制度适用于：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （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、利对等的原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （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）激励与约束并重原则，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 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事和高级管理人员薪酬管理制度，报董事会和股东会审批。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案并提出建议；制定董事与高级管理人员考核的标准；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责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。

第六条 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 薪酬的标准与发放

第七条 公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定的具体津贴发放。非独立董事根据其在公司担任的除董事外的具体管理职务领薪，不再额外领取董事津贴，基本薪酬按月平均发放，绩效奖金根据公司当年业绩完成情况和个人工作完成情况考核确定。公司董事薪酬、津贴方案需经股东会审议通过。

第八条 公司高级管理人员的薪资由基本薪酬及绩效薪酬组成，基本薪酬参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准，基本薪酬按月准时发放。绩效奖金结合月度和年度绩效考核结果等确定。薪资水平与其岗位贡献、承担责任、风险和公司整体经营业绩挂钩。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴按月发放，上述薪酬及津贴涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十条 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列任一情形，公司可以实施降薪或不予发放薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会或审计委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 薪酬的调整

第十二条 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要；若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本管理制度提出修订方案。

第十三条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位发生变动等因素变化提出年度薪酬调整建议，由薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审核同意后，提交股东会审议通过后生效。

第五章 附则

第十四条 本制度未尽事宜或与国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》不一致时，则按相关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第十五条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定，由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

北京双杰电气股份有限公司

2025年8月