

北京海天瑞声科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一条 目的

为了规范北京海天瑞声科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理工作，建立有效的激励和约束机制，促进公司效益增长，现根据《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《北京海天瑞声科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司的实际发展情况，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于下列人员：

- 1、公司董事会全体成员；
- 2、公司所有高级管理人员，包括公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、技术总监和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 管理权限

（一）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；公司人力行政中心为具体实施考核和薪酬计算、发放的执行机构。

（二）公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司经济效益为出发点，由董事会薪酬与考核委员会进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配方案，并提交董事会审批；董事的薪酬事项由董事会审议通过后，还应提交股东会审议。

第四条 应遵循的原则

- （一）责任原则。坚持责、权、利相结合；
- （二）绩效原则。实行收入水平与工作目标挂钩；

（三）公平原则。薪酬结构与标准公开、公平、公正、透明；

（四）业绩超增原则。只有业绩绩效或部门绩效超额完成才有超额奖励；

（五）统筹兼顾原则。薪酬与公司总体经营业绩及经营目标的完成情况紧密挂钩；

（六）激励原则。总体原则下的具体薪酬方案每年需要复核，以满足不同时期、公司发展不同阶段的激励目标。

第五条 董事、高级管理人员薪酬标准

（一）在公司担任具体职务的非独立董事按其岗位、职务、工作绩效等，按照公司相应的薪酬管理制度领取薪酬；不在公司担任具体职务的非独立董事，不领取薪酬，亦不领取津贴。

（二）独立董事在公司领取固定津贴，具体津贴标准由股东会审议确定。

（三）公司高级管理人员按其岗位、职务、工作绩效等领取薪酬。

第六条 高级管理人员薪资结构的构成及考核办法

高级管理人员年度薪资结构由基本薪资、绩效奖金两部分组成。计算公式为：年度薪资=基本薪资*12+绩效奖金。其中，绩效奖金的考核周期为当年的1月1日至当年的12月31日。年度薪资应匹配相应岗位在市场上的综合薪酬水平、对公司的重要程度等因素制定，具备一定的竞争力，可每年进行复核和调整。

（一）基本薪资的构成

基本薪资是公司高级管理人员当年度的基本保障性收入，主要依据经营规模、经营管理难度、所承担的战略责任和岗位职能、所属专业领域市场薪酬水平等确定和调整。

（二）绩效奖金的构成

绩效奖金的默认基数为月基本薪资的5倍，同时基于董事会薪酬与考核委员会依据公司年度总体表现，对公司进行综合考核评价综合决定。董事会的综合考核评价以公司考核系数体现，即绩效奖金基数=绩效奖金默认基数*公司考核系数。

公司考核系数范围在 0.5 至 1.5 之间，如公司在业务领域完成重大突破，经董事会薪酬与考核委员会决定，该系数上限可以进一步提高，或指定固定金额，对该类事项进行特别奖励。

绩效奖金基数确认后，分两部分具体考核公司高级管理人员，具体为“公司业绩绩效奖金”和“部门综合绩效奖金”：

1、公司业绩绩效奖金：主要反映公司年度业绩考核指标（如公司收入、利润等核心指标）的实际完成情况，是可量化的考核指标，由“业绩指标完成率”代表。直管营销及业务的高级管理人员，公司业绩绩效奖金基数为绩效奖金基数的 70%；其他职能部门高级管理人员公司业绩绩效奖金基数为绩效奖金基数的 30%。业绩指标的制定及不同指标的权重占比须根据公司在不同发展阶段的目标，由董事会薪酬与考核委员会制定。如各项业绩指标综合完成率超过 100%，总经理可启动超额奖励机制，奖励率为公司业绩绩效奖金基数的 0-100%。

综上，公司业绩绩效奖金的计算方式为：公司业绩绩效奖金基数*业绩指标综合完成率*（1+超额奖励率）（如有），业绩指标综合完成率=业绩指标 1 权重率*业绩指标 1 完成率+业绩指标 2 权重率*业绩指标 2 完成率，如有更多业绩指标，以此类推。

2、部门综合绩效奖金：主要考核高级管理人员根据在年初制定的部门绩效目标的实际达成情况，包括但不限于部门核心目标完成情况、团队建设、团队员工流失率、企业价值观传承等方面。直管营销及业务的高级管理人员，部门综合绩效奖金基数为绩效奖金基数的 30%；其他职能部门高级管理人员公司业绩绩效奖金基数为绩效奖金基数的 70%。考核方式为年末高级管理人员述职会进行总结，由总经理进行综合评价后，给出“部门年度绩效考评分数”，评分从 1 到 5，代表评价从低到高，3 分为合格。年度绩效考评分数对应的本部分绩效奖金发放比例为：1 分发放部门综合绩效奖金基数的 0%、2 分发放部门综合绩效奖金基数的 50%、3 分发放部门综合绩效奖金基数的 100%。如年度绩效考评分数超过 3 分，总经理可以启动超额奖励机制，即以部门综合奖金基数为基础，4 分可以给予 0-50%的超额奖励，5 分可以给予 50%-100%的超额奖励。

3、公司业绩绩效奖金设置门槛完成机制，业绩指标完成率如低于该业绩考

核指标的门槛完成率，则无该部分业绩绩效奖金。门槛完成率原则上基于上年实际业绩指标完成情况/当年同类业务指标预算制定，董事会薪酬与考核委员会可在此基础上酌情调整。

（三）绩效考核目标确定

公司业绩绩效目标：为有效保障公司整体战略目标的实现，考核目标的确定按以下流程确立：由公司管理层根据公司总体发展目标和历史业绩情况，制定年度预算，报董事会及股东会等决策机构审议。公司决策机构根据宏观经济形势、公司经营与投资情况、任期内的战略发展要求等审批预算。董事会薪酬与考核委员会根据审批后的预算，选取核心指标，作为公司业绩考核目标。

部门综合绩效目标：根据公司整体发展战略和目标，各高级管理人员在年度计划会上确定所负责板块当年须完成的重大任务作为部门绩效目标。

第七条 薪酬发放方式

（一）独立董事津贴、高级管理人员基本薪酬按月平均发放；高级管理人员绩效奖金年度考核年度发放，年度末根据全年度公司业绩及部门绩效完成情况，做年度评估后发放。

（二）公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除个人所得税、社会保险费（如适用）等费用后，剩余部分发放给个人。

（三）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薪酬并予以发放。

（四）公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、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；
- 3、严重损害公司利益的；
- 4、公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

（五）高级管理人员当年度任职时间不满一年的，以其在职时间占比计算各类薪资及奖金；高级管理人员当年度任职时间少于 3 个月的，只领取基本薪资。

（六）公司董事、高级管理人员在子公司兼职不得在子公司领取报酬。

第八条 薪酬调整

（一）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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

（二）公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、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；

2、通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

3、公司业绩情况；

4、公司发展战略或组织结构调整；

5、岗位发生变动的个别调整。

（三）经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员薪酬的补充。

第九条 附则

（一）本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

（二）本制度由公司董事会拟订，经公司股东会审议批准后生效，修改时亦同。

（三）本制度由公司董事会负责解释。

北京海天瑞声科技股份有限公司

2025 年 8 月