

河南驰诚电气股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

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

河南驰诚电气股份有限公司 2026 年 4 月 24 日召开第四届董事会第十次会议审议了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

河南驰诚电气股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规的规定及《河南驰诚电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员是指《公司章程》规定的董事和高级管理人员，包括公司董事、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一)竞争力原则:公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力。

(二)按岗位确定薪酬原则:公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值,体现“责、权、利”的统一。

(三)与绩效挂钩的原则。

(四)短期与长期激励相结合的原则。

(五)激励与约束相结合的原则。

第四条 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。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制订董事和高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付与止付追索安排等方案;明确薪酬确定依据及具体构成;审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核;对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第六条 董事薪酬方案和独立董事津贴方案由股东会决定,并予以披露。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。

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。如有董事会成员兼任高级管理人员,在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时,该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第七条 公司人力资源部、财务部及其他有关部门协助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制订、实施和日常发放管理。

第三章 薪酬的管理与发放

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案参照公司相同行业或相当规模并结合公司经营绩效确定:

(一) 独立董事

独立董事是指公司依据《上市公司独立董事管理办法》聘任的不在公司担任除董事外的其他职务,并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系,或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。独立董事实行津

贴制，具体金额结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，由公司股东会审议决定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事津贴按月发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事和高级管理人员

非独立董事和高级管理人员，根据其在公司所担任的管理职务及其与公司签订的聘用合同为基础，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按公司年度绩效考核制度或方案及公司经营指标达成情况领取薪酬。

第九条 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。其中：

（一）基本薪酬：由公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定。

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为考核基础，根据其完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据其完成个人年度工作目标的考核情况确定。

（三）中长期激励：公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

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。

第十条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放相关制度确定。

第十一条 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。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后依据经审计的财务数据，根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合董事、高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认绩效薪酬。

董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。具体保留比例由董事会薪酬与考核委员会制定。

第十二条 公司可以实施董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，具体细则或方案由董事会薪酬与考核委员会制定。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司在实

际发放时，将按照国家和公司的有关规定，代扣以下部分：

- （一）应由公司代扣代缴的个人所得税；
- （二）各类社会保险及公积金费用等由个人承担的部分；
- （三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；
- （四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

第十四条 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薪酬和津贴并予以发放。

第四章 薪酬的调整和止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员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，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，以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 董事津贴的调整由公司董事会审议并经股东会审议通过后实施。高级管理人员薪酬标准的调整由公司董事会审议通过后实施。

第十七条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营业绩状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整等。

第十八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，应先行对董事、高级管理人员薪酬适度调整，稳定一线员工收入预期。董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露原因。

第十九条 结合公司外部董事和独立董事对公司的付出和贡献等实际情况，可以给予外部董事、独立董事适当奖励，奖励方案应经董事会薪酬与考核委员会批准，在董事会审议通过并经股东会审议通过后实施。公司可以在拟定董事、高

级管理人员薪酬方案时同步拟定前述奖励方案，亦可以单独拟定前述奖励方案。

第二十条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

（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）因失职、渎职导致重大决策失误导致公司利益受到严重影响或造成公司重大经济损失的；

（四）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。

第二十一条 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。

第二十二条 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 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、《公司章程》、中国证监会和北京证券交易所的有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度的解释权归董事会。

第二十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

河南驰诚电气股份有限公司

董事会

2026年4月27日