

证券代码：920578

证券简称：巨能股份

公告编号：2026-037

宁夏巨能机器人股份有限公司 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

宁夏巨能机器人股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月25日召开第四届董事会第七次会议，审议了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，全体董事回避表决。本制度尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

宁夏巨能机器人股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范宁夏巨能机器人股份有限公司（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，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律法规和规范性文件的规定及《宁夏巨能机器人股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）依法合规原则：严格遵守国家法律法规、监管规定及《公司章程》要求，全面履行信息披露义务；
- （二）公平、公正、公开原则；
- （三）责、权、利相结合的原则；
- （四）与公司长远发展相结合的原则；
- （五）激励和约束并重原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会行使下列薪酬管理职权：

- （一）审议、批准本制度及制度的修订方案；
- （二）审议、批准董事的薪酬考核制度、薪酬方案和独立董事津贴标准；
- （三）听取董事会关于高级管理人员薪酬方案及执行情况的专项报告；
- （四）法律法规、《公司章程》规定的其他薪酬管理职权。

第五条 公司董事会行使下列薪酬管理职权：

- （一）审议本制度及制度的修订方案，并提交股东会批准；
- （二）审议、批准高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，并向股东会专项说明；
- （三）审议、批准董事、高级管理人员薪酬止付、追索相关事项；
- （四）法律法规、《公司章程》及股东会授权的其他薪酬管理职权。

薪酬事项审议时，与审议事项存在关联关系的董事应当回避表决。董事会对独立董事专门会议的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 公司不设立董事会薪酬与考核委员会，由公司独立董事专门会议履行薪酬与考核委员会的全部法定职责，独立董事专门会议行使以下职权：

- (一) 制定董事、高级管理人员的考核标准并组织实施考核；
- (二) 制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；
- (三) 就董事、高级管理人员的薪酬方案、年度薪酬执行情况向董事会提出建议；
- (四) 就制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就等事项向董事会提出建议；
- (五) 就董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划事项向董事会提出建议；
- (六) 法律法规、中国证监会、北京证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他薪酬管理事项。

独立董事专门会议可以聘请中介机构提供专业意见，履行职责的有关费用由上市公司承担。在独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准和支付方式

第八条 公司董事的薪酬构成：

(一) 非独立董事

在公司担任其他职务的董事，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成。基本薪酬综合考虑所任具体职务、个人能力、履职情况等因素，并结合行业及地区薪酬水平确定，按月发放；绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况，定期考核发放；中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标完成情况以及公司整体效益，经综合考核后核定。

未在公司担任具体职务的董事（以下简称“外部董事”）不参与公司绩效考核，不在公司领取报酬、社保及其他福利待遇；外部董事出席公司股东会、董事会和专门委员会等会议以及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其法定职权所发生的差旅费及其他合理费用，按照公司标准据实报销。

(二) 独立董事

独立董事实行固定津贴制度，津贴标准参考同行业、同地区、同规模的其他上市公司独立董事津贴水平，具体金额由股东会审议批准，按月发放。

独立董事出席公司股东会、董事会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其法定职权所发生的差旅费及其他合理费用，按照公司标准据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 高级管理人员的薪酬构成：

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成。基本薪酬结合同行业和同地区薪酬水平、岗位职责等因素综合确定，按月发放。绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况，定期考核发放。中长期激励收入根据公司经营规划、战略目标及绩效目标完成情况，并结合公司整体效益，经综合考核后核定。

第十条 董事和高级管理人员的绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。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。高级管理人员身兼多职的（包括在子公司兼任职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露具体原因。

第十一条 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 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十二条 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并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放其未支付的全部浮动薪酬、递延薪酬、中长期激励收入；已经发放的，公司有权全额追回，并依法追究其赔偿责任：

- （一）公司财务信息存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏（财务造假），该人员负有直接责任的；

(二) 严重失职或者滥用职权的；

(三) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(四) 严重违反法律法规、《公司章程》及公司规章制度，严重损害公司利益或股东合法权益的；

(五) 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。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十四条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：定期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，以使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) 公司盈利状况；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第四章 附则

第十五条 本制度未尽事项或者与法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》相冲突时，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十六条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第十七条 本制度由股东会授权董事会负责解释。

第十八条 本制度的制定、修订，经股东会审议通过后生效并实施。

第十九条 本制度生效后，公司 2026 年度及后续年度董事、高级管理人员薪酬方案，均应当以本制度为基础制定，明确薪酬确定依据、具体构成、考核标准，按规定履行审议程序及信息披露义务。

宁夏巨能机器人股份有限公司

董事会

2026年4月28日