

证券代码：920405

证券简称：海希通讯

公告编号：2026-055

上海海希工业通讯股份有限公司 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

上海海希工业通讯股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月27日召开第四届董事会第二十三次会议，审议了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，议案表决结果：同意8票，反对0票，弃权0票。本议案尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

上海海希工业通讯股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范上海海希工业通讯股份有限公司（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、法规和规范性文件规定及《上海海希工业通讯股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，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、独立董事。

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、联席总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、公司董事会及《公司章程》认定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平、公正、公开原则，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基本相符；

(二) 责、权、利相结合的原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

(三) 短期与长期激励相结合的原则，体现薪酬与公司持续稳定、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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第四条 公司的工资总额决定机制是指，公司以同行业薪酬水平为参考，以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司设置独立董事专门会议对公司董事、高级管理人员进行考核并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 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；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规、中国证监会规定、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

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 独立董事专门会议应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议

高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

公司业绩如果发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第七条 公司人事部、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）公司内部董事

根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员或其他职务，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员或相应职务薪酬与考核办法执行。

（二）独立董事

在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

（三）外部董事

外部董事不在公司担任任何工作职务，不在公司领取薪酬且不享有董事津贴。

第九条 公司高级管理人员薪酬：

（一）高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效奖金和中长期激励收入等组成；

（二）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（三）绩效薪酬根据高级管理人员担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及经营目标达成情况核定，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；

（四）中长期激励收入结合公司长期发展战略实施，采取股权激励、任期激励等方式实施，具体方案另行制定并履行相关审批程序。中长期激励按激励方案约定发放或行权，任期激励可以在任期考核后发放。

第十条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其他国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十一条 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间的薪酬分配比例，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。

第十二条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、对象范围、递延比例以及实施安排。

第四章 绩效评价

第十三条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第十四条 董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十五条 在董事会或者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。

第十六条 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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十七条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第五章 薪酬管理与调整

第十八条 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调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第二十条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管

理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第二十一条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第二十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十三条 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。

第二十四条 董事、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，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第六章 附则

第二十五条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，按照有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第二十六条 本制度由股东会授权公司董事会负责解释。

第二十七条 本制度由公司董事会制定，经公司股东会审议通过后生效。

上海海希工业通讯股份有限公司

董事会

2026年4月28日