

证券代码：920496

证券简称：许昌智能

公告编号：2026-041

## 许昌智能继电器股份有限公司 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

许昌智能继电器股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月28日召开第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议，审议了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，因所有董事均为关联董事，全部回避表决，直接提交董事会审议；

2026年4月28日召开第四届董事会第十三次会议，审议了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，因所有董事均为关联董事，全部回避表决，直接提交股东会审议

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步优化许昌智能继电器股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬与考核管理体系，建立与公司发展相适配的科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创新能力，提升公司经营效益和管理水平，保障公司总体发展战略的落地实现。

根据相关法律、法规、规范性文件及《许昌智能继电器股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《董事会薪酬与考核委员会工作规程》的规定，结合公司实际情况和行业特点的基础上，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

(一) 董事，包括公司内部董事、外部董事及独立董事；

(二) 高级管理人员，包括董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

(一) 公平性原则：薪酬水平与公司经营规模、经营业绩相匹配，同时参照市场薪酬水平，保障薪酬的外部公平与内部公平；

(二) 责、权、利统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务、工作贡献相契合；

(三) 长远发展原则：薪酬体系设计与公司持续健康发展目标相一致，兼顾短期激励与长期发展；

(四) 激励与约束并重原则：薪酬发放与履职考核、奖惩机制、激励安排深度挂钩，强化绩效导向。

**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，稳步提高普通职工薪酬水平。

公司的工资总额与公司经营业绩、个人履职表现双重挂钩，实现利益共享、风险共担；薪酬水平参照行业薪酬水平及人才市场价位确定，保障外部公平性。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。

## 第二章 薪酬和考核管理机构

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）是对公司董事、高级管理人员考核和薪酬方案初步拟定的专门管理机构，其职责与权限参照《许昌智能继电器股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作规程》执行。

**第六条** 薪酬与考核委员会审查公司董事的履职情况并实施考核，对高级管理人员开展绩效考核工作。

**第七条** 薪酬与考核委员会拟定公司董事的薪酬方案，须报经董事会审议通过后，提交股东会审议批准方可实施；高级管理人员的年度薪酬方案须报董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

## 第三章 薪酬方案与考核制度

**第八条 董事、高级管理人员薪酬方案设置如下：**

（一）独立董事：领取固定独立董事津贴，

（二）在公司专职工作的董事（内部董事）：根据公司薪酬管理实施方案、绩效考核管理制度等相关规定，按其实际担任职务领取对应薪酬，不再另行发放董事津贴。

（三）高级管理人员：综合考虑岗位职级、岗位职责、履职能力、市场薪资行情等因素，根据公司薪酬管理实施方案、绩效考核管理制度等相关规定领取薪酬。

**第九条 薪酬构成的标准确定**

（一）独立董事领取的固定津贴经股东会审议批准后，按照月度统一发放。

（二）内部董事和高级管理人员的薪酬结构：

内部董事和高级管理人员的薪酬实行以年薪制为基础的薪资结构，具体构成如下：

**1、年薪构成**

（1）基本工资：根据公司行业薪酬水平及岗位职责确定，按月固定发放。

（2）绩效工资：根据个人履职表现、分管领域的经营管理情况，经考核后进行发放。

**2、其他绩效薪酬构成**

（1）年终奖金：根据公司全年经审计后的净利润情况，提取一定的奖金额度核定发放。

（2）特别奖励金、专项奖励金等：根据个人对公司的突出贡献核定发放，包括但不限于：推动公司安全生产工作提质增效、在公司重大创新项目中承担主要开发任务，对提高公司管理效率或管理效益有显著贡献等。

**3、绩效薪酬比例要求**

（1）绩效工资和其他绩效薪酬合计为总绩效薪酬，内部董事和高级管理人员总绩效薪酬原则上不低于基本工资与总绩效薪酬之和的 50%。

（2）公司董事、高级管理人员的总绩效薪酬的确定和支付，应当以绩效评价为重要依据。

（3）公司董事、高级管理人员的年终奖金、特别奖励金、专项奖励金等奖

金，应当确定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，并根据年度经审计的财务数据在当年年度报告披露后多退少补。

4、中长期激励：根据有权机构审批，并依据公司经营情况，适时推出股权激励、员工持股计划等中长期激励形式。

#### 5、其他福利补贴

按照公司福利及补贴政策相关制度标准发放。

#### **第十条 董事的履职考核管理**

董事实施年度考核，每年考核一次。

董事应当恪尽职守，并保证有足够的时间和精力履行职责。对公司董事的考核内容包括履职勤勉程度、履职能力、是否受到监管部门处罚、是否损害公司利益、是否投入足够时间履行职责、是否按要求参加证监会、北交所等监管机构组织的相关培训、是否积极参加董事会及各专门委员会组织的监督检查、调研活动等方面。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价额外采取自我评价、相互评价的方式开展，薪酬与考核委员会结合独立董事自我评价、相互评价结果及前述考核内容进行综合评定。

董事的履职评价按上述考核内容进行考核评定，评价结果划分为“合格”和“不合格”两个等级。如考核过程出现考评意见不一致的情形，以薪酬与考核委员会超半数成员意见为准。

董事履职过程中出现下列情形之一的，当年履职评价为“不合格”：

（一）对公司经营情况了解不足，在投资并购、重大合同签署等事项中未开展充分的尽职调查和风险评估即作出决策；对公司经营管理、内部控制等方面存在的重大偏差未能及时识别，也未提出有效改进建议，监督执行不到位的；

（二）连续两次未能亲自出席董事会或其应当参加的董事会专门委员会会议，且未委托其他董事出席会议，视为不能履行董事职责的；

（三）泄露公司商业秘密，严重损害公司合法权益的；

（四）在履职过程中获取不正当利益，或利用董事地位谋取私利的；

- (五) 存在公司或监管机构、司法机关认定的其他严重失职行为的；
- (六) 严重违反公司内部规章制度的；
- (七) 法律法规规定的其他违法、违规情形的。

#### **第四章 薪酬和考核管理与止付追溯**

**第十一条** 公司向董事、高级管理人员发放的薪酬均为税前金额，公司将按照法律、法规和公司的有关规定，从其工资、奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用个人承担部分及其他国家或公司规定的款项，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以根据情节轻重减少、不予发放绩效薪酬或津贴，若已发放的，公司可以全额或部分追回：

- (一) 严重违反公司各项规章制度或严重损害公司利益的；
- (二) 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、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或者其他处罚的；
- (三) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (四) 被认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十三条** 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：

- (一) 严重失职或者滥用职权的；
- (二) 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、被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；
- (三) 严重损害公司利益的；
- (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。

**第十四条** 公司因财务造假等会计差错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重新考核，并相应追回超额发放的部分。

公司董事、高级管理人员违反法定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，公司根据情节轻重，采取减少、停止支付未发放的绩效薪酬和中长期激励收入等措施，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。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内正常辞职等原因离任的，按其实际任职期限和实际绩效核算薪酬并予以发放。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员如因违反法律、法规或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务，或者在任职期间未经公司批准擅自离职的，其当期绩效薪酬不予发放。

**第十七条** 公司发生亏损的，独立董事专门会议、董事会、股东会在审议董事、高级管理人员薪酬各环节，须特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联系要求。

**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，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

## 第五章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。如本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十条** 本制度于股东会审议通过之日起生效并执行，修改时亦同。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

许昌智能继电器股份有限公司

董事会

2026年4月29日