

鸿博股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬与绩效考核制度

第一章 总 则

第一条 鸿博股份有限公司（以下简称“公司”）为建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，吸引优秀的管理人才，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用的对象为：董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬分配与考核以企业效益为出发点，根据公司年度经营计划和相关人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定其薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则；

第二章 管理机构

第五条 薪酬与考核委员会是实施董事、高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，负责研究董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，以及研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第三章 薪酬的构成及确定

第六条 公司董事和高级管理人员的全部薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩。

第七条 基本薪酬要参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定，按月发放。

第八条 绩效薪酬主要与公司经营目标完成情况、安全生产、规范运作、重点项目、重大措施等多方面以及相关管理人员分管工作的成效，由薪酬与考核委员会向董事会提出建议。

第九条 独立董事津贴根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水平，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定独立董事的职务津贴，独立董事津贴按年计算，由薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。独立董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 独立董事不在公司享受其他收入、社保待遇等。

第十一条 相关管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，亦应予以追回：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （四）薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

第十二条 发放薪酬时，公司按照国家有关税法要求代扣代缴个人所得税。

第四章 绩效考核

第十三条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十四条 考核年度结束后，由薪酬与考核委员会参照公司的经营状况和年度审计结果，提出董事和高级管理人员的绩效薪酬金额建议，报公司董事会和股东会审议通过。

具体方式参照公司董事会《薪酬考核委员会工作细则》执行。

第十五条 董事兼任其他职务的，以其实际从事的主要工作岗位确定薪酬。

第五章 附 则

第十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和公司《章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，董事会应立即对本制度进行修订。

第十七条 本制度由公司薪酬考核委员会负责制订和解释。

第十八条 本制度自董事会审议通过后生效实施。

鸿博股份有限公司

二〇二五年八月