

恒锋工具股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善恒锋工具股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《恒锋工具股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事及高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）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相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 董事会根据薪酬与考核委员会制定的董事、高级管理人员的薪酬、津贴方案，提交年度股东会审议通过后实施。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬、津贴的标准

第八条 公司独立董事实行津贴制度，公司独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平，具体津贴标准及发放办法按股东会审议通过后的决议执行。

第九条 在公司内部任职的董事、高级管理人员按其内部任职情况领取薪酬，薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。

（一）基本薪酬：由公司董事会薪酬与考核委员会根据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素拟定；

（二）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，由公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会确定。

第四章 薪酬、津贴的发放

第十条 公司独立董事津贴按季度发放。董事（不含独立董事）、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

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绩效奖金并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十三条 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（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。

第六章 附 则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度由公司董事会制订并报股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

恒锋工具股份有限公司

2025 年 11 月