

恒勃控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月)

第一条 恒勃控股股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴管理，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下称“《股票上市规则》”）等有关法律、法规和《恒勃控股股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则，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相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续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、奖惩、激励机制挂钩。

第四条 公司董事的薪酬标准如下：

（一）公司非独立董事，根据其在公司所担任的管理职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬，不再单独领取董事津贴。

（二）公司独立董事薪酬按中国证券监督管理委员会等监管机构的要求，实行独立董事津贴制，具体标准以公司股东会决议为准。

第五条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成。

基本薪酬参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准。

绩效薪酬：以年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效考核挂钩，年终根据当年考核结果发放；绩效薪酬占比原则上不低于基本工资与绩效薪酬总额的50%。

中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等激励方案。

第六条 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。公司应当确定董事、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。

第七条 公司独立董事的津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经董事会和股东会审议通过后确定；津贴可按月预发。参与公司经营管理以及在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员的薪酬或津贴发放时间、方式根据其薪酬方案执行。

第八条 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。

第九条 公司董事、高级管理人员如在任职期间违反公司章程规定的忠实义务或勤勉义务以及公司内部管理制度规定的其他义务的，董事会将依据法律、行政法规、公司章程、内部管理制度的规定，分别做出扣减薪酬或津贴、解除职务等处罚。解除董事职务应报股东会批准。

若出现以下任一情形，公司可酌情减少或不予发放绩效年薪或津贴，具体减少比例由董事会薪酬与考核委员会根据违规情节轻重、影响程度及责任认定综合确定：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；

- 2、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚；
- 3、因个人原因擅自离职、辞职或被免职；
- 4、严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- 5、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

公司因财务造假等错报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（含离任人员）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。

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或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。

第十条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制订公司董事、高级管理人员的薪酬方案及绩效评价标准等，负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况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。

第十一条 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意并提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准后实施。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第十二条 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进一步发展的需要。公司董事及高级管理人员的年薪标准与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出方案，报董事会批准。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

(二) 所在地区薪酬水平。

(三) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

(四) 公司盈利状况。

(五) 公司发展战略或组织结构调整。

薪酬调整方案须提交董事会、股东会审议通过后方可实施。

第十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会提案，公司董事会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十五条 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。

第十六条 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，促进提高普通职工薪酬水平。

第十七条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

第十八条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核制度。公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十九条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效。

恒勃控股股份有限公司

2026年3月