

华丰动力股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善华丰动力股份有限公司（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，确保公司董事充分履行其职责和义务，有效调动公司董事及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》（以下简称“公司法”）、《上市公司治理准则》和《华丰动力股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部成员，包括非独立董事（含职工董事）、独立董事。

本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）坚持以岗位价值为基础，绩效优先的原则，体现与公司收益共享、风险共担的价值理念；

（三）坚持薪酬水平与公司效益及工作目标紧密结合的原则；

（四）坚持激励与约束并重，体现结果导向的原则。

第四条 工资总额决定机制

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬制定与考核的管理机构。董事、高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会审查后向董事会提出建议。高级管理人员薪酬政策与方案由董事会批准；董事薪酬政策与方

案由董事会审议通过后提交股东会审议。

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。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门，按照职责分工，配合董事会薪酬与考核委员会开展薪酬方案的实施工作。

第二章 薪酬构成与标准

第七条 公司董事的薪酬构成：

（一）在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照公司相关薪酬规定与绩效考核管理规定领取薪酬，不单独领取董事津贴。

（二）未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（三）公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司高级管理人员、在公司担任实际职务的董事的薪酬按以下标准确定：

（一）薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%；

（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）绩效薪酬主要依据公司任务目标，并结合个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，通常每年度年末考核发放，也可按各考核周期进行考核发放。

（四）中长期激励收入根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

第九条 公司高级管理人员、在公司担任实际职务的董事的固定薪酬与绩效薪酬以岗位与职责为主要依据，结合公司经营效益，同时参考行业特征、市场薪

资行情和职位差异等因素综合确定。固定薪酬和绩效薪酬的占比与岗位类型挂钩，绩效薪酬与目标责任书相挂钩，根据评审的绩效结果兑现发放。

第十条 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。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司高级管理人员、在公司担任实际职务的董事的平均绩效薪酬应相应下降，未相应下降的应当披露原因。

第十二条 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。

第三章 薪酬支付

第十三条 公司董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。未在公司任职的非独立董事、独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放。

公司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。

第十四条 董事、高级管理人员每月应发薪酬为每月固定薪酬及按实际绩效考核结果核定的绩效薪酬之和；结合公司实际情况和董事、高级管理人员的薪酬水平，部分绩效薪酬可以在月度工资中随基本薪酬提前发放，但最终绩效薪酬总额不得超过每人绩效评价后的年度应发绩效薪酬。超过部分，由公司在年度报告披露后次月追回。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十六条 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。

第四章 薪酬调整

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

当经营状况及外部环境发生重大变化时，公司董事会薪酬与考核委员会可结合整体经济环境、行业情况、当地薪酬水平与外部人才市场变化等情况适时提出董事、高级管理人员薪酬调整方案，高级管理人员的薪酬应按照具体岗位、职务及所承担具体工作情况的变动及时做出调整。高级管理人员薪酬调整方案报董事会批准后执行；董事薪酬调整方案经董事会审议通过报股东会批准后执行。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平：同行业可比公司同职位的薪资增幅水平和同地区可比公司同职位的薪资增幅水平；

（二）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；

（三）公司经营成果及盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位调整或职务变化。

第五章 薪酬的约束条件及止付追索

第十九条 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。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，适用有关法律、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、部门规章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、部门规章及《公司章程》的规

定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会修订和负责解释。

第二十三条 本制度经董事会审议通过并提交公司股东会批准后生效。

华丰动力股份有限公司董事会

2026年4月