

证券代码：920870

证券简称：恒进感应

公告编号：2026-025

恒进感应科技（十堰）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

公司于2026年4月15日召开了第四届董事会第九次会议，审议通过了《关修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>议案》，表决结果：同意7票，反对0票，弃权0票。本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

恒进感应科技（十堰）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 为进一步加强和规范恒进感应科技（十堰）股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员（以下简称“董高人员”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董高人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董高人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效率，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》及其他有关法律、法规、规范性文件和《恒进感应科技（十堰）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结

合公司实际情况，制订本制度。

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，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司董高人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董高人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、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、奖惩及激励机制挂钩。

第五条 公司董高的工资总额决定机制为以公司上年度工资总额为基数，并综合考虑公司经营业绩、工作目标完成情况、岗位履职情况等因素确定。

第六条 公司应综合考虑行业薪酬水平、自身发展战略及岗位职责等因素，科学核定董高人员与普通职工的薪酬分配比例，关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，同步健全普通职工薪酬正常增长机制，切实提升普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第七条 董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬方案制定、管理与考核的专门机构。

第八条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第九条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬标准

第十条 董事薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和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。

（二）董事：在公司担任工作职务并领取岗位薪酬的董事，按照其职务与岗位对应的薪酬与考核方案执行，不再另行领取董事报酬；不在公司担任工作职务的董事，不在公司领取薪酬，不享受补贴或福利待遇。

第十一条 公司董事和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等组成，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百分之五十。

（一）基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标给定，逐月发放。

（二）绩效薪酬主要体现绩效结果导向，以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高管人员工作业绩完成情况核定。

（三）中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，具体将依据公司的实际经营情况和有关法律法规的规定另行实施。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

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。

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。

第四章 薪酬管理

第十三条 公司董高人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十四条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董高人员，按照公司相关规定标准缴纳社会保险及住房公积金，个人按照规定承担个人应承担部分。

第十五条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第十六条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第五章 薪酬调整

第十七条 董高人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会、股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十八条 若公司出现亏损的，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十九条 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。

第六章 薪酬止付追索

第二十条 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。

第二十一条 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，公司应当根据情节轻重减少、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。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定执行；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、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修订时亦同。

恒进感应科技（十堰）股份有限公司

董事会

2026年4月17日