

哈尔滨哈投投资股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善哈尔滨哈投投资股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全科学、高效、规范的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员履职积极性、主动性、创造性，促进公司可持续高质量发展，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》及《公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）公司董事会成员，包括独立董事、内部非独立董事（兼任公司高级管理人员或其他管理职务的董事，含职工代表董事）及外部非独立董事（未在公司担任除董事外其他职务）；

（二）公司高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等由《公司章程》规定或由董事会认定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）合规性原则：严格遵守国家法律法规、《公司章程》及国有资产监管、国有企业领导人廉洁从业等规定要求，确保薪酬管理合法合规。

（二）公平与竞争力原则：薪酬水平体现岗位价值与市场责任风险，兼顾内部公平性与外部市场竞争力。

（三）绩效联动原则：薪酬与公司整体经营业绩、中长期战略目标及个人绩效考核和履职评价结果相挂钩。

（四）激励和约束并重原则：建立短期与中长期激励相结合的薪酬结构，同时强化薪酬延付、止付、追索扣回等约束机制，实现权责利对等。

第二章 管理机构与职责

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第五条 董事、高级管理人员薪酬纳入公司工资总额管理，工资总额预算与清算严格按照公司《公司工资总额管理办法》执行；其中董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会审核、董事会或股东会审议批准。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。根据本制度，每年度制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行考核评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第八条 公司综合办公室、财务管理部、经营管理部等相关部门

配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第九条 公司董事、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。

第十条 公司董事的薪酬构成：

（一）独立董事：在公司领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事行使职权所发生的必要费用（包括但不限于差旅费、会议费等）由公司承担。

（二）外部非独立董事：原则上不从公司领取薪酬。经股东会批准，可领取固定董事津贴。其为履行董事职责所发生的必要费用由公司承担。

（三）内部非独立董事：根据所任职务按其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执行，公司不另行支付董事薪酬或津贴。

第十一条 高级管理人员薪酬构成：

高级管理人员薪酬由基本薪酬、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%。

（一）基本薪酬：为年度基本报酬，按月平均发放，不与当期业绩考核挂钩，具体标准依据岗位价值、职责范围、市场薪酬水平、个人履职能力等确定。

（二）绩效薪酬：是根据企业年度经营业绩及经理层成员个人年度考核结果确定的报酬。具体标准按照公司《经理层成员任期制和契约化管理办法》，围绕公司年度核心业绩指标、个人岗位绩效目标完成情况以及履职评价结果确定。绩效评价应当依据经审计的财务数据开

展。

(三) 中长期激励收入：中长期激励是对公司中长期经营业绩与贡献的奖励，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等。公司可根据中长期发展战略及中长期业绩考核指标，自主决定是否设立中长期激励。如实施，由薪酬与考核委员会拟定具体方案，经董事会审议并提交股东会批准后实施。

(四) 津贴补助：指为在特殊劳动条件下的额外劳动消耗或为额外费用支出而支付的报酬，包括但不限于补贴、津贴等，具体依据国家、省、市有关政策法规和公司经营者履职待遇、福利管理等制度规定执行，与业绩考核指标完成情况无关。

第十二条 薪酬方案的制定需参考行业薪酬水平、公司发展阶段、经营业绩与财务状况、通货膨胀水平等多方面因素。

当公司经营业绩发生显著波动时，董事、高级管理人员薪酬应做出相应调整。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大时，董事、高级管理人员的平均绩效薪酬未相应下降的，董事会及薪酬与考核委员会应在相关审议环节作出专项说明。

第四章 绩效考核与履职评价

第十三条 董事、高级管理人员的履职评价由董事会薪酬与考核委员会根据公司《董事、高级管理人员履职评价办法》组织实施。独立董事的履职评价采取自我评价或相互评价方式进行，并向股东会提交年度述职报告。

第十四条 高级管理人员的绩效考核参照公司《经理层成员任期制和契约化管理办法》等规定由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施。

在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会有权对高级管理人员签署的目标责任书中涉及的有关考核指标进行调整。

第十五条 独立董事和外部非独立董事，原则上不在公司进行绩效考核。

第十六条 内部非独立董事根据所任公司管理职务按照公司考核制度进行绩效考核。

第十七条 董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，通过董事会工作报告予以披露。

第十八条 公司聘任的会计师事务所在进行年度审计及内部控制审计时，应对公司绩效考评机制的有效性及薪酬发放的合规性予以重点关注。

第五章 薪酬发放

第十九条 董事津贴及高级管理人员基本薪酬按月发放；绩效薪酬按照先考核后兑现的原则，按考核年度兑现，其中不低于40%比例的绩效薪酬，在年度报告披露及基于经审计财务数据完成绩效评价后一次性支付。

第二十条 所有薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税。在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。薪酬应计入工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。

第二十一条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。

第六章 薪酬调整

第二十二条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期调整薪酬标准。

第二十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化。
- （二）公司经营业绩状况。
- （三）市场薪酬水平变动情况。
- （四）组织结构调整或岗位发生变动的个别调整。
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第七章 薪酬止付与追索扣回

第二十四条 董事、高级管理人员在任职期间出现下列情形之一的，公司董事会或薪酬与考核委员会有权决定暂停支付其未发放的绩效薪酬及中长期激励收入：

（一）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或被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因涉嫌犯罪或严重违纪违法被司法机关立案侦查或纪律审查部门立案调查；

（三）因个人重大失职、决策失误等原因，导致公司遭受重大经济损失或重大风险事件，相关责任正在认定中；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十七条 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。

第八章 附则

第二十八条 本制度未尽事宜，或者与国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定冲突的，按国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

第二十九条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效，修改时亦同。

第三十条 本制度由公司董事会负责解释。

哈尔滨哈投投资股份有限公司董事会

2026年4月23日