

**悍高集团股份有限公司**  
**关于公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬的确认**  
**及 2026 年度薪酬方案的公告**

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

悍高集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 24 日召开第二届董事会第十八次会议，审议通过了《关于公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬的确认及 2026 年度薪酬方案的议案》。公司全体董事回避表决，本议案尚需提交公司 2025 年年度股东会审议，现将有关情况公告如下：

**一、2025 年度董事、高级管理人员薪酬确认情况**

2025 年度，在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，公司独立董事的薪酬以津贴形式按月发放。公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬情况详见《悍高集团股份有限公司 2025 年年度报告》。

**二、2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案**

为进一步规范公司董事、高级管理人员的绩效考核和薪酬管理，强化激励约束机制，促进公司持续健康发展，根据《上市公司治理准则》《公司章程》等相关规定，结合公司实际情况，制定董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案。

**（一）适用对象与适用期限**

本薪酬方案适用于公司董事及高级管理人员，适用期限为 2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

**（二）薪酬方案**

**1、非独立董事**

(1) 在公司担任具体经营管理职务的非独立董事，按照所任岗位薪酬标准执行，年度薪酬由基本薪酬及绩效薪酬构成，不额外领取董事津贴；其中，职工代表董事的薪酬按照公司员工薪酬管理办法执行。

(2) 绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%，根据公司年度经营业绩、个人绩效考核结果核定。公司确定一定比例的绩效薪酬，待年度报告披露及年度绩效评价完成后予以支付。

(3) 兼任事业部负责人职务的董事孙国华及职工代表董事汪宝春的绩效薪酬实行弹性考核，其绩效薪酬按照所属事业部实际经营成果、年度目标完成情况综合核定；其余董事的绩效薪酬按公司统一考核规则执行。

## **2、独立董事**

公司独立董事实行固定津贴制，其津贴标准为人民币 10 万元（税前），按月平均发放，除此以外不再另行发放薪酬。

## **3、高级管理人员**

公司高级管理人员按照所任岗位薪酬标准执行，年度薪酬由基本薪酬及绩效薪酬构成，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%，根据公司年度经营业绩、个人绩效考核结果核定。公司确定一定比例的绩效薪酬，待年度报告披露及年度绩效评价完成后予以支付。

## **三、其他事项**

1、上述薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、个人承担的社会保险、住房公积金等款项。

2、除上述薪酬方案以外，公司可根据发展需要设置任期激励等中长期激励，具体方案根据相关法律法规、监管要求及公司经营情况另行确定并履行相应决策程序。

3、董事、高级管理人员发生岗位变动、离任的，按实际任期与实际绩效考核并发放薪酬。

4、若董事、高级管理人员任职期间给公司造成重大经济损失、公司发生财务造假等严重违规情形，公司有权减少、停止支付未支付的绩效薪酬、任期激励及中长期激励，并对相关期间已支付部分全额或部分追回。

#### 四、备查文件

- 1、第二届董事会第十八次会议决议；
- 2、第二届董事会薪酬与考核委员会第三次会议决议。

特此公告。

悍高集团股份有限公司

董事会

2026年4月27日