

蜂助手股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 蜂助手股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步规范公司董事与高级管理人员的薪酬管理体系，建立健全符合现代企业制度要求的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，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》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规、规范性文件以及《蜂助手股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象包括：

- （一）公司董事，包括非独立董事（含职工代表董事，下同）及独立董事。
- （二）公司高级管理人员，即由董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）责权利对等原则，体现岗位价值、责任、贡献与利益相匹配；
- （二）薪酬水平与公司规模、效益、经营目标挂钩原则；
- （三）绩效考核与薪酬挂钩原则；
- （四）短期激励与长期激励相结合，激励与约束并重原则。

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、高级管理人员的薪酬以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和董事、高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级管理人员的薪酬。

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。

第二章 薪酬管理机构

第五条 独立董事专门会议¹负责制订公司董事、高级管理人员的薪酬标准、方案和考核办法；负责审查公司董事、高级管理人员履职情况并对其进行考核。

第六条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议批准，并予以披露，在董事会或者独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议批准，并向股东会说明，并予以披露。

第七条 公司人力资源部、财务管理部等相关职能部门配合独立董事专门会议进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第八条 公司董事薪酬或津贴

（一）独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制度，津贴标准结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，经公司股东会审议通过后确定，按半年度发放，公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：在公司担任实际工作岗位的非独立董事，根据其在公司担任的实际岗位职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核领取薪酬，不额外领取董事津贴。未在公司担任实际工作岗位的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第九条 公司非独立董事（包括职工代表董事）及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（如有）等组成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。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。

（一）基本薪酬：根据管理岗位的主要范围、职责、能力、市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司年度目标完成情况、个人岗位绩效考核情况，结合各项指标年度完成情况及个人履职评价结果核定等综合考核结果确定。

（三）中长期激励收入：公司可以根据经营效益情况和市场情况，采取中长期激励措施，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及中长期专项奖励等。具体方案由公司根据实际情况另行制定。

¹ 公司未在董事会中设置薪酬与考核委员会的，由独立董事专门会议代为行使薪酬与考核委员职责。

第四章 薪酬发放

第十条 在公司领取薪酬的非独立董事（包括职工代表董事）及高级管理人员的基本薪酬依据公司相关薪酬管理制度按月发放。

第十一条 绩效薪酬按一定比例按月发放，剩余绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，多退少补。

第十二条 公司独立董事津贴于股东会通过其任职起，按半年度进行发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴，代扣代缴事项包括不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列任一情形时，公司可以扣减特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬：

- （一）严重损害公司利益的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；
- （五）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员如因违反法律法规或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务或者在任职期间未经批准擅自离职的，从上述离任日期起不享受每月基本薪酬和绩效薪酬。

第十七条 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。

第十八条 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。

第五章 薪酬调整

第十九条 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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

（一）同行业薪资增幅水平：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）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、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。

第二十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

第二十二条 公司亏损时应当在董事、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。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规和《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或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，应按国家有关法律法规和修改后的《公司章程》的规定执行。

第二十四条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

第二十五条 本制度自股东会审议通过后生效，溯及自 2026 年 1 月 1 日起开始执行。