



华荣科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善华荣科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，保持公司核心管理团队的稳定性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规及《华荣科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括：

（一）董事：包括非独立董事、独立董事；

（二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、财务总监（财务负责人）、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司非独立董事和高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）收入水平符合公司行业、规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩原则；

（四）薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩的激励约束并重原则。

公司非独立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，与公司可持续发展目标相协调。

## 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、

支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

**第七条** 公司人力资源部、财务部负责薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第八条** 根据董事、高级管理人员工作性质、岗位职责、风险承担及贡献度，分类确定薪酬标准：

#### （一）非独立董事和高级管理人员薪酬

公司非独立董事和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。

中长期激励收入包括股权激励和员工持股计划等中长期激励项目，具体视公司经营情况和相关激励方案执行。

#### （二）独立董事津贴

独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准根据市场薪酬水平，结合公司的实际情况，按照股东会通过的标准执行，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 同时兼任高级管理人员的董事，按照就高的原则确定绩效考核标准。

### 第四章 薪酬发放

**第十条** 公司独立董事津贴每半年发放一次，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

**第十一条** 公司非独立董事和高级管理人员基本薪酬参考同行业薪酬水平，并结合其岗位职责、工作能力及市场薪资行情综合确定，按月发放；绩效薪酬与公司年度经营情况和个人绩效挂钩，根据年度考核结果统筹兑付。所有薪酬均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金

费用。

**第十二条** 公司非独立董事和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。

**第十三条** 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形后，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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的；
- （三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （五）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、高级管理人员如在任职期间违反我国法律、法规、规章、《公司章程》等规定或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其薪酬或津贴，已经发放的薪酬或津贴，公司有权追索。

## 第五章 薪酬调整与止付追索

**第十六条** 薪酬标准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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司盈利状况；
- （二）个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；
- （三）薪酬竞争力：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(四) 岗位发生变动的个别调整;

(五) 激励政策变动。

**第十八条** 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。

**第十九条** 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。

## 第六章 附 则

**第二十条** 本制度未尽事宜或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的,以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施,修订亦同。

华荣科技股份有限公司

2026年4月

