

# 华油惠博普科技股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范华油惠博普科技股份有限公司(以下简称“惠博普”或“公司”)高级管理人员薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,保证公司高级管理人员有效地履行其职责和义务,提高公司经营管理水平,促进公司持续健康发展,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》等法律、法规、规范性文件以及《华油惠博普科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”),以及天津国资监管政策和百利装备集团相关管理制度的有关规定,结合公司实际情况,特制定本办法。

**第二条** 本制度所称高级管理人员是指按照市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出等原则,由公司董事会聘任在公司承担管理职责的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

### **第三条** 原则

(一) 坚持市场化方向。按照现代企业管理制度规范公司治理,推动高级管理人员薪酬向市场对标,促进企业改革发展,强化高级管理人员责任,增强企业发展活力。

(二) 坚持合法合规。严格落实国家、省、市有关规定及公司章程关于高级管理人员薪酬福利、履职待遇、业务支出管理要求,完善配套制度,全面规范高级管理人员收入分配工作。

（三）坚持激励约束并重。高级管理人员薪酬同经营责任和风险相适应，与经营业绩考核密切挂钩，业绩升薪酬升、业绩降薪酬降，充分调动高级管理人员的工作积极性。

（四）坚持公平公正透明。坚持薪酬管理的公开、公正、透明，严格履行决策程序和信息披露义务。

#### **第四条 信息披露**

公司应按照证券和监管相关规定，披露高级管理人员的年度薪酬情况，包括决策程序、确定依据及实际支付情况等。

## **第二章 薪酬管理**

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并予以披露。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的考核标准并实施考核，制定、审查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，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）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、行使权益条件的成就；

（三）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、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** 公司董事会办公室、人力资源部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会负责高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构

**第八条** 惠博普高级管理人员薪酬结构由基本薪酬（基本年薪）、绩效薪酬（绩效年薪）、中长期激励（含股权和分红激励、超额利润分享等）及任期激励构成。其中，年度基础工资总额包括基本年薪和绩效年薪。

#### （一）基本年薪

基本年薪是高级管理人员的基本收入，基本年薪标准占年度基础工资总额的 30%。

#### （二）绩效年薪

绩效年薪是根据高级管理人员年度绩效考核结果发放的年度浮动性收入，与企业经营业绩和个人履职情况挂钩。绩效年薪标准占年度基础工资总额的 70%。

#### （三）中长期激励

##### 1、股权和分红激励

根据公司经营情况，制定公司股权激励、分红激励方案经董事会审议通过后提交股东会审批决定。

##### 2、超额利润分享

惠博普公司年度净利润实现超额时可享受超额利润分享（以下简称“超额奖励”）。超额奖励整体比例不超过公司当年超额利润的 30%。激励对象为与公司签订劳动合同，在公司工作满 1

年的对企业经营业绩和持续发展有直接重要影响的惠博普高级管理人员和管理、技术、营销、业务等公司核心骨干人员，每一期激励人数不超过企业在岗职工总数的 30%。激励对象同时在公司内多家企业兼职任职的，应当结合其主要履职岗位职责、实际履职时间等因素综合认定参与超额利润分享的主体，符合激励条件的人员仅能选择一家企业参与当期超额利润分享，不得跨多家企业重复享受同类激励。

#### （四）任期激励

惠博普高级管理人员的任期期限由惠博普董事会确定，一般为三年，可以根据情况适当延长。

任期激励是一个任期的合计收入，基于任期业绩目标完成情况支付的浮动性薪酬，与任期考核结果挂钩。

### 第四章 薪酬水平

**第九条** 根据油服行业上市公司薪酬对标情况，客观体现薪酬的行业水平，结合惠博普经营特点，并考虑高级管理人员的经营难度、管理幅度等因素决定公司高级管理人员的薪酬总额，并与公司经济效益、经营业绩考核结果紧密挂钩，实行“效益增工资增、效益降工资降”的联动机制。由董事会薪酬与考核委员会每年度制定高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定的依据和具体构成，确定惠博普总经理年度基础工资总额的标准，当年度相关标准未确定前暂按上一年度相关标准执行，待确定后进行结算，多退少补。

**第十条** 惠博普其他高级管理人员年度基础工资总额的标准

统一按照现任职总经理年度基础工资总额标准乘以系数计算，担任公司法定代表人的高管系数为 1.0，常务副总/生产副总系数为 0.8、董事会秘书系数为 0.7、其他副总和财务负责人系数为 0.6。根据公司业务拓展与管理发展的需要，如需增设高级管理人员，其他高管薪酬系数为 0.4-0.8 之间。

由国有资产监督管理机构、控股股东推荐至本公司任职的高级管理人员，其薪酬由董事会另行确定。

## 第五章 薪酬支付

**第十一条** 高级管理人员薪酬在公司工资总额中列支，一年内发生岗位变更的，按任职时间分段计算。

### （一）基本年薪

高级管理人员基本年薪按月支付。

### （二）绩效年薪

高级管理人员的应发绩效年薪根据个人年度考核结果确定。个人年度考核中组织绩效的关键业绩考核目标值根据上一年度实际完成值、结合自然增长率确定。

高级管理人员个人的应发绩效年薪核算方式如下：

$$X_i = \frac{p_i \times q_i}{\sum_{i=1}^n (p_i \times q_i)} \times Y \quad (i = 1, 2, 3 \dots n)$$

X 为高管个人的应发绩效年薪

Y 为高级管理人员所有人绩效年薪标准的总和 × 惠博普公司的当年综合目标管理考核系数

p 为高管个人的绩效年薪标准

q 为高管个人的年度考核系数

高级管理人员的绩效年薪可采取月度预发、年终结算的方式，预发标准不超过年度基础工资总额的 20%，年终在年度报告披露和绩效评价后分三年支付（第一年按 70%、第二年按 10%、第三年按 20%），多退少补，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。出现高级管理人员离职的，若其未触发止付追索条款的，其递延支付的绩效年薪在解封后正常支付，触发止付追索条款的按相关条款进行止付和追索。

### （三）中长期激励

#### 1、股权和分红激励

根据公司经营情况，制定公司股权激励、分红激励方案经董事会审议通过后提交股东会审批决定。

#### 2、超额利润分享

2.1 超额奖励采用超额累进制的计算方式，对考核利润超出百分比所处区间设置相应的奖金提取系数，累进提取奖金，具体如下表：

级数	实际考核利润超出百分比	可提取奖金系数
1	30%及以下	20%
2	30%-50%（含）	25%
3	50%以上	30%

2.2 根据超额奖励激励对象的个人年度绩效结果、岗位责任、业绩贡献等情况确定超额利润分配方案（若有）。

2.3 若惠博普公司当年的综合目标管理考核中关键业绩指标得分低于 80%，取消当年的超额奖励。

2.4 超额奖励采取递延支付方式，建议在当年综合目标管理考核结束后分三年（第一年按 50%、第二年按 30%、第三年按 20%）发放。

2.5 超额奖励对象出现下列情况之一，不得参与当年的超额奖励分配，以前的年度递延支付部分不再支付：

- （1） 个人年度绩效考核为基本称职或不称职；
- （2） 违反公司管理制度受到重大处分；
- （3） 因违纪违法行为受到相关部门处理；
- （4） 对重大决策失误、重大财产损失、重大安全事故等负有责任；
- （5） 本人提出离职或个人原因被解聘、解除劳动合同；
- （6） 公司外部董事、独立董事不得参与超额利润分享机制；
- （7） 其他国资监管或公司认为不得继续参与超额利润分享兑现的情况。

#### （四）任期激励

任期激励=任期内年均基础工资总额×激励比例×任期考核系数。

激励比例原则上不超过任期内年均基础工资总额（基本年薪与绩效年薪之和）的 30%。

任期激励实行延期支付办法，任期考核结束后，分两年（第一年按 50%、第二年按 50%）发放。

任期考核系数由高管任期考核得分除以 100，再结合任期综合评价结果确定系数，系数范围 0-1.0。

**第十二条** 公司亏损年度应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第十三条** 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期和实际经营业绩考核结果核发。

## **第六章 薪酬调整与止付追索**

**第十四条** 惠博普高级管理人员的薪酬水平调整，由董事会根据油服行业整体的薪酬水平、惠博普的经营业绩、经营团队的管理难度，进行综合评估确定。

**第十五条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效年薪和中长期激励收入（如有）及任期激励（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十六条** 公司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，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励（如有）及任期激励（如有），并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励（如有）及任期激励（如有）进行全额或部分追回。

**第十七条** 公司高级管理人员违反国家法律法规的，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励（如有）及任期激励（如有），并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励（如有）及任期激励（如有）进行全额或部分追回。

## 第七章 附则

**第十八条** 因国家政策重大变化、公司重大资产重组等因素对本制度产生重大影响的，董事会薪酬与考核委员会可提请修订本制度。

**第十九条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》等相关规定执行。本制度如与法律法规或上市地监管规则相抵触的，以法律法规和监管规则为准。

**第二十条** 公司高级管理人员取得的全部薪酬（含基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励及任期激励等）津贴及各类货币性收入，依法应缴纳的个人所得税由本人承担，公司按照税法规定履行代扣代缴义务。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本制度经董事会审议通过后，自2026年1月1日起施行，公司原《高级管理人员薪酬管理规定》废止。