

北京恒华伟业科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范北京恒华伟业科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，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》《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》以及其他法律、行政法规和《北京恒华伟业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，特制定本制度。

第二条 公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》遵循如下原则：

- （一）公平原则：薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利对等原则：薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （四）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

第三条 本制度适用于公司章程规定的董事和高级管理人员，包括公司董事、总经理、副总经理、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。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责制定董事、高级管理人员的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。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或者薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

如公司发生亏损，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。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及构成

第八条 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。

第九条 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。

第十条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事

1、在公司任职的非独立董事及兼任高级管理人员的董事，其薪酬构成和绩效考核依据公司高级管理人员薪酬标准执行；

2、未在公司任职的非独立董事，不发放薪酬和津贴。

(二) 独立董事：采取固定董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

第十一条 公司高级管理人员薪酬

公司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 50%。

(一) 基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；

(二) 绩效薪酬：结合年度绩效考核结果等确定，与公司经营业绩相挂钩；

(三) 中长期激励收入：公司根据市场环境和实际经营情况，适时对高级管理人员实施股权激励、员工持股计划等中长期激励措施，具体实施方案由董事会薪酬与考核委员会制定，并经董事会、股东会审议批准。

第四章 薪酬的发放

第十二条 独立董事津贴按季度发放。

第十三条 在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员的基本薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定；一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬或者津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬或者津贴中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

(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) 国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十五条 公司董事、高级管理人员因辞任、任期届满、解任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或者津贴并予以发放。

第五章 薪酬的调整

第十六条 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）所在地区、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，收集所在地区、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；

（二）公司盈利状况；

（三）组织结构调整；

（四）岗位调整或者职责变化。

第十八条 董事、高级管理人员如在任职期间违反国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及公司章程等内部管理制度或者损害公司利益的，董事会可根据情节轻重分别给予通报批评、经济处罚、解聘职务等处罚，董事的处罚报股东会批准。

第六章 薪酬的止付追索

第十九条 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。

第二十条 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者部分追回。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬或者津贴；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，

公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收入：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或者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）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和公司章程的规定执行。本制度如与国家日后颁布或者修订的法律、行政法规、规范性文件或者经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按有关法律、行政法规、规范性文件和公司章程的最新规定执行。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

北京恒华伟业科技股份有限公司

2026年4月14日