

杭叉集团股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善杭叉集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，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》”）等有关法律法规及《杭叉集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，是指公司全体董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，是指公司总经理、副总经理、总工程师、营销总监、总设计师、财务总监、财务负责人、总经理助理、董事会秘书等《公司章程》认定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况进行综合考核确定薪酬。

公司董事、高级管理人员薪酬总额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。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第六条 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。

第七条 公司总经办、人力资源部门、财务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 薪酬的标准和构成

第八条 公司结合行业水平、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。

第九条 在公司经营管理岗位任职的董事，除领取董事津贴外，再按照公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。不在公司担任其他职务的董事，只领取董事津贴，不在公司领取薪酬。

第十条 独立董事实行津贴制度。

第十一条 公司董事和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百分之五十。

第十二条 董事、高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十三条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效奖励薪酬组成：

（一）基本年薪标准：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（二）绩效奖励：绩效奖励以年度经营目标为考核基础，根据董事、高级管理人员完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据董事、高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况核发至个人的奖励。

公司董事会薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第四章 薪酬的发放

第十四条 独立董事的津贴按年度额度每月发放。

第十五条 公司高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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。

第十七条 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。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放年终奖励或津贴：

- （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）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。

第十九条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、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。

第二十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。

公司董事和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

第二十一条 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。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年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）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第二十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并经董事会备案后，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 其他激励事项

第二十四条 公司可实施股权激励计划对董事和高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律法规等确定。

第二十六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第七章 附 则

第二十七条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的，其薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十八条 本制度没有规定或与国家有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十九条 本制度自公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第三十条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

杭叉集团股份有限公司

2026年4月