

华斯控股股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为推进华斯控股股份有限公司(以下简称“公司”)建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,科学有效地调动高级管理人员的积极性、主动性和创造性,提高企业经营管理水平,促进企业效益的增长,根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所股票上市规则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号--主板上市公司规范运作》以及《公司章程》等的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用对象为:

总裁、董事会秘书、副总裁、总监、财务负责人以及经董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则:

- 1、坚持责权利对等的原则;
- 2、实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合的原则,同时与市场价值规律相符;
- 3、薪酬与公司长远利益相符合的原则;
- 4、薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第四条 高级管理人员的薪酬,根据对应的经营利润,以经营利润的规模与绩效为基础,根据相应的年度总体经营目标及年度薪酬预算总额,并结合各自的岗位职责、考核目标等因素,进行综合考

核，最终根据考核结果确定年度薪酬分配。

年度总体经营目标主要包括相应年度的经营净利润、回款情况、新签合同额以及保证企业可持续发展的核心要素等。年度薪酬预算总额是指董事会根据年度经营目标，对全体高级管理人员核准的年度薪酬总额。

第二章 薪酬管理机构

第五条 董事会负责制定高级管理人员的薪酬管理制度，并确定年度经营目标及年度薪酬预算总额。

第六条 总裁负责组织制订高级管理人员的薪酬考核办法及年度绩效考核方案，报薪酬与考核委员会核准；

薪酬与考核委员会负责监督薪酬制度的执行情况，并审查高级管理人员的年度履职报告及核准年度考核结果。

第三章 薪酬的构成、考核及发放

第七条 高级管理人员的薪酬采用绩效年薪制，薪酬水平与其承担的工作责任、经营业绩以及团队经营成果挂钩。

第八条 高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬，团队绩效奖励和个人绩效奖励组成。即绩效年薪=基本薪酬+团队绩效奖励+个人绩效奖励。

1、基本薪酬，是高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。

依据经营利润的经营规模、高级管理人员岗位责任等级、个人履职能力等因素，结合经营利润的薪资水平和市场行情确定，随经

营效益和公司全员薪资总额增减幅度作相应调整。具体测算时，可结合现行相应薪资构成，在高级管理人员薪酬考核办法中确定，与考勤对应，按月发放。

按公司规定，个人可享受的专项补助或津贴及其他综合福利等另计；

2、团队绩效奖励，是经营管理团队实现年度总体经营目标后，团队成员获得的综合绩效奖励。年末，根据薪酬与考核委员会核准数结算；年度总体经营目标为复合指标，主要包括年度经营净利润、新签合同额(保证毛利率不低于核定的水平)、回款情况、队伍建设、科技创新等综合指标；

3、个人绩效奖励，是根据个人年度经营考核目标完成情况获得的奖励，年末，根据其全年经营目标完成情况作相应考核，经薪酬与考核委员会核准后发放。

原则上，高级管理人员的全年月度预发放为其年度薪酬预算额度的70%。

第九条 公司为高级管理人员提供法定福利、劳动保险和劳动保障，并结合公司经济效益、人均劳动生产率等指标，可提供其他综合福利。

第十条 高级管理人员年度考核工作流程如下：

1、年初，董事会薪酬与考核委员会确定并下达总裁层的年度经营目标和年度薪酬预算总额；

2、年初，总裁根据高级管理人员的工作分工，分解经营目

标，明确各自考核目标及相应薪资预算额度(包括基本薪酬、团队绩效奖励和个人绩效奖励等)，提交薪酬与考核委员会讨论并核准；

3、年度结束后，高级管理人员对照年度绩效考核方案、各自的考核目标，总结考核目标完成情况，并形成述职及自我评价报告提交总裁审核汇总，形成年度考评意见，提交薪酬与考核委员会核准。

第十一条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中代扣代缴个人所得税、社会保险费用、公积金费用、按照公司考勤规定扣减的额度、其它国家或公司规定的应由个人承担或缴纳的款项，剩余部分发放给个人。

第十二条 高级管理人员出席公司董事会、监事会、股东大会等按《公司法》和《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 高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期予以发放。

第十四条 高级管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，给公司造成损失的，根据造成损失的程度，相应扣减年薪直至不予发放，同时视严重程度，承担相应的民事责任：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、工作中有重大失误、在所分管业务范围内发生重大安全事故及违法、违规行为的；

4、公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

第四章 薪酬制度的修订与调整

第十五条 高级管理人员薪酬体系是为公司经营战略服务的，薪酬与考核委员会可根据经营效益情况、市场同业薪酬水平变动情况、通胀水平、公司的经营发展战略、组织结构及岗位调整等情况，不定期地调整薪酬体系以适应公司发展需要。

第十六条 薪酬与考核委员会可拟定其他中长期激励方案对高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。其他中长期激励方案的相关事项根据相关法律、法规等确定，并在履行法定程序后生效。

第十七条 经薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员薪酬的补充。

第十八条 董事会授权董事长具有对高级管理人员进行特别奖励的权力。根据公司年度经营目标完成情况，可以对做出特殊贡献的高级管理人员进行特别奖励。

第五章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与国家法律、法规和经合法程序修改的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十条 董事会授权薪酬与考核委员会根据本制度制定具体实施细则。

第二十一条 本制度由薪酬与考核委员会负责解释。

第二十二条 本制度自董事会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

华斯控股股份有限公司董事会

2024年4月15日