

华斯控股股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善华斯控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，有效调动公司董事及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》、《上市公司章程指引》和《华斯控股股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括以下人员：

（一）公司全体董事，包括非独立董事和独立董事。非独立董事包括内部董事和外部董事，内部董事指在公司任职的董事，外部董事指不在公司任职的非独立董事。

（二）公司所有高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）基础薪酬以岗位价值、具体职责为主要依据，并兼顾同等职位、区域位置的市场薪酬行情，体现“责、权、利”的统一和公平、公正原则；

（二）绩效薪酬与个人绩效考核情况及公司经济效益相挂钩，约束和激励并行。

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负责拟定公司董事、高级管理人员的薪酬方案和考核标准，审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核，对董事、高级管理人员的薪酬执行情况进行监督。

第五条 公司股东会审议决定董事薪酬事项，董事会审议决定高级管理人员薪酬事项。

第六条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门配合董事会薪

酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬方案

第七条 公司不设内部董事津贴,在公司任职的董事按照其所任具体岗位领取职务薪酬,其职务薪酬根据公司薪酬与绩效管理的相关制度执行。公司对独立董事和外部董事实行津贴制,津贴标准由股东会审议决定。

董事的薪酬标准每年由董事会薪酬与考核委员会拟订方案,报董事会审议、经股东会审议通过后执行。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪资和绩效薪资组成,其中基本薪资根据高级管理人员管理岗位的职责、重要性及行业薪酬水平等因素确定,绩效薪资根据个人工作业绩和公司年度经营业绩确定。薪酬的发放周期根据公司薪酬与绩效管理的相关制度确定。

高级管理人员的薪酬每年由董事会薪酬与考核委员会拟订方案,报董事会审议通过后执行。

第九条 公司根据相关法律法规和激励需要,可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式,对包括董事、高级管理人员在内的核心骨干实施中长期激励。

第四章 绩效考核及薪酬发放

第十条 在一个经营年度结束后,董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员进行年度考核,并提出下一年度薪酬方案建议,提交董事会审议。

第十一条 内部董事和高级管理人员的基础薪资按月发放;绩效薪资根据个人工作业绩与公司年度经营业绩,按年发放。独立董事和外部董事津贴实行年薪制,按月平均发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额,由公司按照国家 and 公司的有关规定,代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分,剩余部分发放给个人。

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,按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪资调整

第十四条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜或与法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

华斯控股股份有限公司

2025 年 8 月 27 日