

# 恒锋信息科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### （2026年4月修订）

#### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善恒锋信息科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，有效调动公司董事和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》《上市公司治理准则》《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《恒锋信息科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

#### 第二章 公司工资总额决定机制和薪酬管理原则

**第三条** 公司建立工资总额决定机制。公司将工资总额纳入预算管理。

公司应以上年度工资总额为基数，并根据经营业绩、财务状况、发展阶段、工作目标、薪酬策略等因素合理确定当年的工资总额。工资总额的变动应当与公司业绩联动，提升公司工资总额确定的合理性、有效性。

**第四条** 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。

**第五条** 公司董事和高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）与绩效挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应。

**第六条** 公司董事和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。

**第七条** 对于公司认定属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，经董事会薪酬与考核委员会审议并报董事会或股东会批准，可以实行特殊薪酬机制，不与公司经营业绩挂钩。

### 第三章 薪酬管理机构

**第八条** 公司董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案应当经董事会批准。

**第九条** 公司董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事和高级管理人员薪酬方案、负责高级管理人员绩效考核和监督的专门机构。董事会薪酬与考核委员会的职责与权限按照《董事会薪酬与考核委员会议事规则》执行。

**第十条** 公司人力资源部是董事会薪酬与考核委员会的日常工作机构，为董事会薪酬与考核委员会提供专业支持，包括但不限于：

（一）提供非独立董事及高级管理人员绩效考核体系有关评价指标完成情况以及与绩效薪酬相关的测算依据等资料；

（二）协助编制并实施董事及高级管理人员的薪酬方案；公司其他相关职能部门也应配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第四章 薪酬构成

**第十一条** 公司独立董事实行津贴制度，具体津贴标准及发放办法按股东会审议通过后的决议执行。

在公司任职的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再领取董事津贴。公司职工代表董事领取的薪酬为其岗位薪酬，按劳动合同的约定执行，不再另行领取津贴。未在公司任职的非独立董事，公司可以制定相关职务津贴并提交董事会和股东会审批后执行。

上述人员出席公司董事会、股东会等按《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。

**第十二条** 在公司内部任职的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。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。

(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：绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司经营业绩等综合考核结果确定。

(三) 中长期激励：与中长期考核评价结果相关联，旨在奖励职业经理人的中长期经营业绩与贡献，具体形式包括但不限于股权、期权、员工持股计划，以及公司根据实际情况设立的中长期专项奖金或激励措施。相关激励方案由公司另行制定。

**第十三条** 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。

**第十四条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，董事和高级管理人员的薪酬可根据公司经营情况的变化，结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素适当调整。

## 第五章 薪酬发放

**第十五条** 公司独立董事津贴按月发放。在公司内部任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据月度、年度考核周期发放，一定比例的绩效薪酬在上年度经审计的财务报告披露和绩效评价后发放。

**第十六条** 会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会应当根据公司经审计的年度财务数据及董事、高级管理人员的履职情况进行年度绩效评价，作为确定年度绩效薪酬和中长期激励收入的依据。

**第十七条** 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由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十八条** 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绩效奖金并予以发放。

**第十九条** 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，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董事、高级管理人员的薪酬的补充。

**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，应当及时对高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十一条** 公司可结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，确定递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第二十二条** 公司董事、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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

**第二十三条** 本制度未尽事宜，依照相关法律、法规、规范性文件、《公司章程》等规定执行。

**第二十四条** 本制度若与相关法律、法规、规范性文件的规定或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，则依照相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十五条** 本制度由董事会制定，经公司股东会审议通过后实施，修订时亦同。

**第二十六条** 本制度由公司董事会负责解释。