河南辉煌科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

（2026 年 10 月）

第一章　总则

第一条 为加强河南辉煌科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，保证公司董事和高级管理人员依法履行职权，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《河南辉煌科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；

（二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；

（三）短期薪酬与长期激励相结合原则；

（四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第三条 公司工资总额与经济效益指标联动，综合考虑劳动生产率，行业市场薪酬水平等因素合理确定。公司董事、高级管理人员的薪酬原则上以上年度薪酬为参考，结合公司经营业绩、同行业薪资水平及变化情况、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

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、一线员工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 本制度适用于公司董事和高级管理人员。独立董事在公司领取独立董事津贴，仅适用本制度中关于独立董事的相关内容。

第二章　薪酬管理机构

第六条 董事和高级人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定。董事

薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

第七条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；研究、审查公司董事、高级管理人员的薪酬确定依据和具体构成、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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

在董事会或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。

第八条 公司相关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　薪酬构成与支付

第九条 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 50%。

第十条 公司根据董事、高级管理人员的工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准，具体如下：

（一）独立董事

公司独立董事实行固定津贴制度，具体标准根据独立董事所承担的风险责任、市场薪酬水平以及公司实际情况确定，经股东会审议通过后按期发放。独立董事行使职责所需的合理费用（如差旅费等）由公司承担。独立董事的津贴以现金形式按月发放。

（二）职工董事

不领取董事津贴，按照公司职员薪酬管理制度执行。

（三）非独立董事（职工董事除外）和高级管理人员

薪酬标准以公司经营状况和绩效考核情况为基础，根据公司经营计划和承担工作的职责、目标等进行综合考核确定。由基本薪酬、绩效薪酬组成，绩效薪酬占年度薪酬的比例原则上不低于 50%；支付采用按月预支、年度结算的形式。

兼任公司高级管理人员的董事，不领取董事津贴，按照其担任的高级管理人员岗位的薪酬方案执行薪酬。

1、基本薪酬

基本薪酬是董事及高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，差异化设置岗位系数。基本薪酬以现金形式按月发放。

2、绩效薪酬

绩效薪酬与公司年度经营业绩情况和个人年度绩效考核结果挂钩。

第十一条 公司根据经营需要，可以通过股权激励计划、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员工实施中长期激励。

第十二条 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。

第十三条 公司可以结合行业特征、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，明确实施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。

第十四条 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，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、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。

第四章　薪酬调整与止付追索

第十五条 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的进一步发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十七条 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。

公司亏损时应当在董事、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津贴和薪酬并予以发放。

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，公司应当及时对董事、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追回相应超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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。

第五章附则

第二十条 本制度未尽事宜，或者与现行以及新颁布实施的法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》相抵触的，按照法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》相关规定执行。

第二十一条 本制度解释权属于公司董事会，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改亦同。

河南辉煌科技股份有限公司

2026 年 10 月 29 日