

海波重型工程科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二零二五年十二月

海波重型工程科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善海波重型工程科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》等有关法律法规和《公司章程》的规定，结合公司实际情况和行业特点，特制定制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员，是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

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相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事、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，其薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；

（三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；

（四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案的管理机构。

第六条 公司高级管理人员的薪酬方案经董事会审议通过后生效，公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后生效。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《海波重型工程科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

第三章 薪酬与考核管理

第八条 董事、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，其薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定董事津贴，津贴标准应当由董事会制订预案，经股东会审议通过后发放，并在公司年度报告中进行披露。除此之外不再在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：结合其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。

（三）高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等部分构成。其基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定。绩效薪酬以经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

（四）董事、高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第四章 薪酬的发放

第九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按实际任职时间计算其当年薪酬。

第十条 董事、高级管理人员按国家和公司相关规定标准缴纳五险一金的，个人按规定承担个人应承担部分。

第十一条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律、法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第十二条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的相关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬的调整

第十三条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第六章 约束机制

第十四条 公司董事、高级管理人员应忠实、勤勉地履行职责，维护公司和全体股东利益；因董事、高级管理人员未履行相关职责，公司可以按照董事、高级管理人员出具的有关承诺，根据具体情况扣减相关责任董事或高级管理人员的薪酬。

第十五条 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、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、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。

第七章 附 则

第十六条 本议事规则所称“至少”、“以上”含本数，“低于”、“少于”不含本数。

第十七条 本规则未尽事宜，按届时有效的法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本规则如与届时有效的法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定相抵触时，按届时有效的法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十八条 本方案由公司董事会负责解释，自公司股东会审议通过之日生效，修改与废止时亦同。