

翰博高新材料（合肥）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 为客观反映翰博高新材料（合肥）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员所付出的劳动，建立和完善经营者的约束激励机制，保持核心团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《翰博高新材料（合肥）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 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员。

第三条 本制度所称薪酬均指税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分支付给个人。

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、住房公积金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。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （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 薪酬的构成及确定

第五条 公司董事领取报酬采取年薪制，所得税由公司代缴：

（一）在公司任职的非独立董事按其在公司担任的职务发放职务薪酬。

（二）未在公司担任董事以外职务的非独立董事不在公司领取薪酬或津贴。

（三）独立董事实行固定津贴制，领取独立董事津贴，津贴的标准由董事会结合行业、地区的薪酬水平以及本地区其他上市公司独立董事的津贴水平制定，股东会审议通过后实施。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第六条 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构成，按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司年度经营业绩等因素综合评定薪酬。其中，绩效薪酬根据公司当年的经营业绩、结合高级管理人员个人年度绩效评价等综合确定，占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%；中长期激励收入（如有）包括股权激励计划、员工持股计划等，具体实施另行制定专项方案并履行对应审批及披露程序。

第七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬补充。

第八条 董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责制定董事、高级管理人员的考核标准，负责审查其履行职责情况并进行考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

在董事会或者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。

第九条 公司股东会负责审议董事薪酬；公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第三章 薪酬的调整与发放

第十条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司实际经营状况；
- (五) 公司组织结构调整、职位、职责变化。

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；
- (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。

董事、高级管理人员如在任职期间违反法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》等公司内部管理制度或损害公司利益的，董事会可根据情节轻重分别做出扣减、停止享受津贴、解除职务的议案，董事的处罚报股东会批准。

第十二条 独立董事的津贴按月发放。

第十三条 在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员薪酬或津贴发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。绩效薪酬根据考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核评价后支付。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十四条 公司董事、高级管理人员任职薪酬与津贴，自董事经股东会、高级管理人员经董事会批准任职当日起计算。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事、高级管理人员职务的或自愿放弃领取薪酬、津贴的，按其实际任期计算薪酬或津贴并予以发放。

第十六条 董事出席公司董事会及董事会下设专门委员会、高级管理人员出席股东会会议的差旅费以及按《公司章程》和公司相关工作制度行使职权所需的合理费用，均由公司承担。

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。

第十八条 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或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或中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬或中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十九条 董高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，经董事会薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整董高薪酬制度及具体方案与标准，并报董事会及股东会批准，薪资方案与标准按通过后的制度执行。

第二十条 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第四章 附则

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者《公司章程》的规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。如本制度与日后修改的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者经合法程序修订的《公司章程》的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度由董事会拟定，自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

翰博高新材料（合肥）股份有限公司

董事会

2026年3月9日