

# 广东雄塑科技集团股份有限公司

## 董事薪酬管理制度

(2025年9月修订)

**第一条** 为进一步完善公司董事的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律、法规的规定及《公司章程》，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 适用本制度的董事，根据工作性质不同，划分为：

1、董事长；

2、副董事长；

3、独立董事；

4、控股股东代表董事：指除董事长、副董事长、独立董事外，由控股股东提名的，或在控股股东、实际控制人及其关联公司（除本公司及控股子公司外）任职的董事；

5、内部董事：指除董事长、副董事长外，在本公司及控股子公司任除董事、监事外职务的董事，亦包括由公司职工通过职工代表大会（或职工大会）民主选举产生，代表职工参与董事会决策的职工代表董事；

6、其他董事：指除董事长、副董事长、独立董事、控股股东代表董事、内部董事外的董事。

**第三条** 董事薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

1、竞争力原则公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；

2、按劳分配与责、权、利相结合的原则；

3、与公司效益及工作目标挂钩的原则；

4、短期与长期激励相结合的原则；

5、公开、公正、透明的原则。

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事（除独立董事）进行考核并确定薪酬的管理机构。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依《薪酬与考核委员会工作细则》。

**第六条** 根据董事的工作性质及所承担的责任、风险、压力等确定薪酬。

**第七条** 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。

**第八条** 公司董事的薪酬调整依据为：

1、同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

2、通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

3、公司盈利状况。

4、组织结构调整。

**第九条** 本制度中的薪酬仅指以货币形式发放的税前薪资、津贴及其他福利等。

**第十条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

**第十一条** 本制度经董事会同意，提交股东会审议批准后生效，修改时亦同。本制度由公司董事会负责解释。