

vatti 华帝

华帝股份有限公司

董事、高级管理人员  
薪酬管理制度

(二零二六年四月)

## 第一章 总 则

**第一条** 为建立健全华帝股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理机制，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》等法律、法规及《华帝股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于由公司股东会选举产生的全体董事（包括独立董事和非独立董事）、由公司职工民主选举产生的职工董事、由公司董事会聘任的高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）按薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

## 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、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等事项向董事会提出建议。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司人力资源中心等有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

**第七条** 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百分之五十。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。

**第八条** 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。

## 第四章 薪酬标准与发放

**第九条** 公司根据董事、高级管理人员岗位职责、工作范围，结合公司实际经营情况，参照行业及所在区域薪酬水平等因素，确定不同的年度薪酬标准：

（一）非独立董事（且在公司担任具体职务）：根据其在公司担任的具体职务按公司相关薪酬规定领取薪酬，其薪酬包括岗位工资和绩效奖金两部分，绩效奖金按其在公司担任的具体职务、依据公司相关规定进行考核与发放。

（二）非独立董事（不在公司担任具体职务）：采取固定津贴形式在公司领取报酬。

（三）独立董事：采取固定津贴形式在公司领取报酬。

（四）高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务按公司相关薪酬规定领取薪酬，其薪酬包括岗位工资和绩效奖金两部分，绩效奖金按其在公司担任的具体职务、依据公司相关规定进行考核与发放。

**第十条** 董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部薪酬制度确定及执行。在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员的基本薪酬均按月发放。绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。绩效年薪是主要浮动收入，与公司经营业绩、个人业绩和综合考核评价结果等挂钩，并按相关规定和比例预发及递延支付。年底绩效考核后，依据考核结果以年度为周期兑现差额，多退少补。

**第十一条** 董事、高级管理人员的薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

**第十二条** 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薪酬并予以发放。

## 第五章 薪酬调整

**第十三条** 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (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) 公司业绩达成情况；
- (五) 组织结构调整、个人岗位调整或职务任免；
- (六) 董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会、股东会审议并做出相应调整。

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

## 第六章 附 则

**第十七条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责制定和解释。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。