

# 广博集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善广博集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、与责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高企业经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规及《广博集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及公司董事会聘任或确认的其他高级管理人员；
- （三）公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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，保障公司的长期稳定发展。公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）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；
- （二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （三）基本薪酬与绩效薪酬相结合的原则；
- （四）短期与中长期激励收入相结合的原则，激励与约束相结合的原则。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员薪酬与考核进行管理的专门机构。

公司董事、高级管理人员具体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，董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并予以披露。

公司人力资源部、财务部配合公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会负责组织评价董事、高级管理人员的绩效考核工作，公司可以委托第三方开展绩效评价。

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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

### 第三章 薪酬标准

**第六条** 公司对独立董事采取固定津贴，津贴数额由公司股东会审议决定，按月发放。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会及专门委员会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

**第七条** 公司非独立董事依据其在公司所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬。

**第八条** 公司非独立董事、高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、总经理特别奖金及其他福利组成，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%。

（一）基本薪酬按照其在公司内部担任的职务，根据岗位价值、责任与能力等级、市场薪酬水平等因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，按考核周期发放。

（三）公司根据经营情况和市场变化，可以针对非独立董事、高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

（四）公司对包括公司董事、高级管理人员在内的全体职工设置总经理特别奖金。奖励对象为在公司重点项目建设、关键技术研发、市场及资源开发、资本运作以及日常经营工作中，对公司发展做出贡献的部门、团队及个人。

（五）公司董事、高级管理人员可按照国家规定和公司制度享受各项社会保险

及其他福利待遇。

#### 第四章 薪酬支付

**第九条** 公司董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起算，按月发放。

公司非独立董事、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。公司非独立董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十条** 公司独立董事津贴在公司代扣代缴个人所得税后发放；公司董事、高级管理人员的薪酬由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤、奖惩等相关规定扣减的个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十一条** 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，按其实际任期计算薪酬或津贴并予以发放。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以减少发放或者不予发放绩效薪酬、中长期激励收入或者津贴：

- （一）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致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严重流失的。
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形以及给公司造成重大损失的其他情形。

**第十三条** 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。

#### 第五章 薪酬调整

**第十四条** 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进一步发展的需要。公司董事、高级管理人员的薪酬调

整依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利情况、公司发展战略或组织结构调整、个人岗位变动、个人履职情况、个人绩效等方面。

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司工资总额根据公司经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略等合理确定。

公司结合发展战略、行业水平、岗位价值、能力贡献等因素合理确定董事、高管和其他员工的薪酬分配比例，积极推动薪酬分配向关键岗位、生产一线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。

**第十七条** 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境重大变化时，公司董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报公司股东会审议通过后实施。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责修订与解释。

**第二十条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

广博集团股份有限公司董事会

二〇二六年六月