

# 华塑控股股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### (2026年修订)

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善华塑控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，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，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬与公司经营业绩相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，其薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）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；
- （二）按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）短期和长期相结合、约束和激励并重的原则。

#### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第五条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

**第六条** 公司党群人事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 薪酬构成及确定

**第七条** 公司根据年度经营情况和经济效益，结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，结合政府出资企业工资水平，合理确定年度工资总额，经履行决策程序后执行。

**第八条** 公司董事、高级管理人员基本年薪标准根据工资总额预算管理确定。

公司董事、高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励、中长期激励和福利等构成。基本年薪是公司董事、高级管理人员按照岗位履行职责所领取的年度基本收入；绩效年薪是在经营期内为公司创造价值而获得的业绩报酬，根据基本年薪、公司经营业绩、年度考核评价结果等综合确定，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%；任期激励收入是在公司任职的董事、高级管理人员与其任期考核评价结果相关联的收入，根据任期考核评价和任期审计结果，在不超过任期内基本年薪和绩效年薪总水平的20%以内确定。

**第九条** 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

**第十条** 公司当年在岗职工平均工资未增长的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上不得增长；企业经济效益下降的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上应当下降。

**第十一条** 公司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。

### 第四章 薪酬发放

**第十二条** 公司独立董事津贴按年度发放；在公司及子公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行；在公司控股股东、实控人及其控制的子公司担任职务的公司非独立董事，按照公司控股股东、实控人及其控制的子公司相关薪酬与绩

效考核管理制度领取薪酬，不另外在公司领取薪酬。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的基本年薪发放按月支付。

**第十四条** 公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十五条** 任期激励收入在董事、高级管理人员任期届满后按一定比例分年度根据风险发生情况发放。如后续发生风险损失，且经责任认定确系任期所属年度业绩涉及的各项业务所致，则责任人剩余任期激励暂不发放，后续根据风险认定情况确认剩余任期激励发放金额；风险造成损失金额较大的，可追回部分甚至全部已发放的薪酬。

**第十六条** 公司董事和高级管理人员的薪酬及津贴，应依法缴纳个人所得税。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 公司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。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）公司经营业绩状况；

（二）个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；

（三）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（四）岗位发生变动的个别调整；

（五）激励政策变动。

**第十九条** 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 管理与监督

**第二十条** 公司董事、高级管理人员发生岗位、职级变动，自发文之日起，按实际在岗月数分段计算报酬，除按当年在本公司实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在本公司领取报酬。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员违反国家有关法律法规等规定、未履行或者未正确履行职责造成重大不良影响或者公司重大资产损失的，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，根据不良影响程度、资产损失责任认定结果等，停止支付未支付的绩效薪酬和任期激励收入，扣减当年及影响期内的绩效年薪，部分或者全额追回已经发放的绩效年薪和任期激励收入。追索扣回机制适用于已经离职或退休的人员。

**第二十二条** 公司发生案件、责任事故、投融资风险、声誉和舆情事件、被监管机构处罚等导致严重后果或不良影响的，可视情况扣减责任人部分或者全部绩效薪酬和任期激励。

## 第七章 附则

**第二十三条** 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。

**第二十四条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。