



**广西梧州中恒集团股份有限公司  
2026年第二次临时股东大会议案**

2026年6月25日

## 议案目录

序号	议案名称	页码
议案 1	关于制定《广西梧州中恒集团股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案	2
议案 2	关于制定《广西梧州中恒集团股份有限公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬管理方案》的议案	8

**议案 1**

**广西梧州中恒集团股份有限公司  
关于制定《广西梧州中恒集团股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案**

各位股东及股东代表：

为进一步完善广西梧州中恒集团股份有限公司（以下简称“公司”或“中恒集团”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立规范、合理的激励与约束机制，促进中恒集团高质量发展，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、规范性文件及《公司章程》有关规定，结合中恒集团实际情况，特制定《广西梧州中恒集团股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》。

附件：《广西梧州中恒集团股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》

本议案已经公司于 2026 年 6 月 9 日召开的第十届董事会第四十二次会议审议通过，现提交各位股东审议。

广西梧州中恒集团股份有限公司董事会  
2026 年 6 月 25 日

附件：

## 广西梧州中恒集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为进一步完善广西梧州中恒集团股份有限公司（以下简称公司）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立规范、合理的激励与约束机制，完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，促进公司高质量发展，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、规范性文件及《公司章程》有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

#### 第二条 原则

- （一）坚持公司战略导向原则，齐心助力公司高质量发展。
- （二）坚持市场化改革方向，遵循市场发展规律，对标同行企业。
- （三）坚持激励与约束相结合，坚持结果导向，有效调动和发挥董事、高级管理人员的积极性和创造性，建立与业绩挂钩、薪酬能增能减的激励与约束机制。
- （四）坚持依法合规原则，严格遵守法律法规和监管要求，履行必要的审议程序和信息披露义务。

#### 第三条 适用范围

本制度适用于公司董事和《公司章程》载明的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和总法律顾问以及其他由董事会明确聘任的公司高级管理人员。

## 第二章 管理机构

**第四条** 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政策与方案。

**第五条** 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，并予以披露。

**第六条** 公司人力资源部负责依据本制度计算和发放董事、高级管理人员薪酬。

## 第三章 董事、高级管理人员薪酬

**第七条** 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，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。

### 第八条 非独立董事薪酬

（一）非独立董事同时兼任公司领导班子成员，其薪酬构成和绩效考核按照领导班子成员薪酬考核制度执行。

（二）非独立董事同时兼任其他非领导班子职务的，根据其在公司担任的实际岗位职务对应的薪酬考核制度执行。

（三）未在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事，不领取董事薪酬。

### 第九条 独立董事薪酬

未在公司全职工作的独立董事，不在公司领取工资性薪酬，无绩效薪酬，仅发放固定职务津贴。

### （一）薪酬支付

年度职务津贴按月平均支付。独立董事职务津贴从聘任时点的下一个月开始发放，发放时间不满一年的，按其任职时间（不足 1 个月的按 1 个月计算）计算其津贴数额。

### （二）薪酬衔接

1. 新任职的独立董事原则上从任职时点的下一个月开始执行新任职岗位的薪酬标准；对任职时点当月已中止原单位工资关系的，可从任职当月起执行新任职岗位薪酬标准；如因特殊原因延缓到任的，从实际到任当月起执行新任职岗位的薪酬标准。

2. 被解除聘任的独立董事原则上自公司正式解除其职务起，不再执行任职岗位的薪酬标准，后续薪酬则根据新工作岗位情况衔接计发。

3. 聘任及被解除聘任的时间节点，以股东会审议通过之日为准；如相关文件对聘任及被解除聘任的时间另有规定，以文件规定的时间为准。

## 第十条 高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励和中长期激励收入等构成。基本年薪与绩效年薪之和为年度薪酬，绩效年薪占比原则上不低于年度薪酬的百分之六十。

### （一）基本年薪

基本年薪是保障高级管理人员岗位履职的相对固定的基本薪酬，根据任职时间按月固定发放。

### （二）绩效年薪

绩效年薪是与高级管理人员个人年度绩效考核挂钩的浮动薪酬，分为年度兑现绩效年薪部分、递延薪酬部分和留存作为任期激励基数部分，递延薪酬部分按 3:3:4 比例分三年递延支付，

任期激励部分按 3:3:4 比例分三年递延支付。

### （三）中长期激励收入

公司根据所处行业特点、市场惯例、企业发展阶段和战略规划，探索建立长效激励约束机制，引导高级管理人员关注公司战略规划、远期发展目标及长期经营业绩。具体长效激励约束方案另行制定并按规定流程审批。

## 第四章 绩效考核

**第十一条** 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。

## 第五章 薪酬止付追索管理

**第十二条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员不履行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任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励收入进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

**第十四条** 本制度所指薪酬均为税前收入，应由本人承担个人所得税，公司负有按国家规定代扣代缴的义务。

**第十五条** 本制度由董事会负责解释，自股东会审议通过之日起施行。原其他相关制度或办法与本办法相冲突的，以本制度为准。

**广西梧州中恒集团股份有限公司**  
**关于制定《广西梧州中恒集团股份有限公司**  
**董事、高级管理人员 2026 年度薪酬管理方案》的议案**

各位股东及股东代表：

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、规范性文件及《公司章程》有关规定，结合公司的实际情况及行业、地区的薪酬、津贴水平等因素，特制定《广西梧州中恒集团股份有限公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬管理方案》。

附件：《广西梧州中恒集团股份有限公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬管理方案》

本议案已经公司于 2026 年 6 月 9 日召开的第十届董事会第四十二次会议审议，现提交各位股东审议。

广西梧州中恒集团股份有限公司董事会

2026 年 6 月 25 日

附件：

## 广西梧州中恒集团股份有限公司 董事、高级管理人员 2026 年度薪酬管理方案

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、规范性文件及《公司章程》有关规定，结合公司的实际情况及行业、地区的薪酬、津贴水平等因素，特制定本薪酬管理方案。

### 一、适用范围

适用于公司董事和《公司章程》载明的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和总法律顾问以及其他由董事会明确聘任的公司高级管理人员。

### 二、薪酬方案

公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，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。

#### （一）非独立董事

在公司担任具体职务的非独立董事，根据其在公司所担任的具体职务对应的薪酬管理制度领取薪酬，不单独领取董事津贴；未在公司担任具体行政职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不单独领取董事津贴。

#### （二）独立董事

独立董事津贴标准为每人每年 12 万元人民币（税前），按月平均支付，不在公司领取其他薪酬。

#### （三）高级管理人员

高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励和中长期激励收入等构成。基本年薪与绩效年薪之和为年度薪酬，绩效年薪占比原则上不低于年度薪酬的百分之六十。绩效年薪是与高级管理人员个人年度绩效考核挂钩的浮动薪酬，分为年度兑现绩效年薪部分、递延薪酬部分和留存作为任期激励基数部分，递延薪酬部分按 3:3:4 比例分三年递延支付，任期激励部分按 3:3:4 比例分三年递延支付。

#### （四）绩效考核

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。

#### （五）薪酬止付追索管理

1.公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

2.公司董事、高级管理人员不履行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任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励收入进行全额或部分追回。

### 三、其他说明

（一）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，薪酬按其实际任期计算并予以发放；

（二）本薪酬管理方案所指薪酬均为税前收入，应由本人承担个人所得税，公司负有按国家规定代扣代缴的义务。