

佛山佛塑科技集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(经 2026 年 3 月 26 日公司第十一届董事会第三十八次会议审议通过,
尚须提交公司股东会审议通过后方可实施)

第一章 总则

第一条 为规范佛山佛塑科技集团股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员的薪酬管理，健全激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司持续、稳定、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、规范性文件和《公司章程》等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 基本原则：

- （一）坚持战略导向，薪酬水平与公司规模、经营效益挂钩；
- （二）坚持市场导向，权责利统一，激励与约束并重；
- （三）坚持效率优先，兼顾公平；
- （四）坚持短期激励和中长期激励相结合。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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（以下简称薪酬与考核委员会）制定，明确薪酬确定依据和具体构成。公司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，并予以披露。

第五条 薪酬与考核委员会负责制定董事、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。

第六条 公司人力资源部、财务资金中心、董事会办公室等相关部办配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬考核的具体实施工作。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 公司董事薪酬方案

（一）独立董事实行固定津贴制，津贴的标准由董事会结合行业、地区的薪酬水平以及本地区其他上市公司独立董事的津贴水平，结合公司实际制定，股东会审议通过后实施。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）在公司任职的非独立董事，根据其担任职务及岗

位职责，按对应的公司薪酬管理制度，并结合公司经营业绩和任职考核情况确定薪酬。公司不再另行支付董事薪酬或津贴。

（三）未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员薪酬结构包括基本年薪、绩效年薪、增量奖励、专项奖励（含重大项目奖）、任期激励等。其中，基本年薪为固定部分，根据所处行业、公司性质、规模、盈利水平等核定，体现岗位价值，每月发放；绩效年薪、增量奖励、重大项目奖励等为浮动部分，体现业绩导向，根据公司经营业绩完成情况、个人年度经营业绩考核结果等，在年度报告披露和绩效评价后，依据经审计的财务数据核定后发放。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的60%。

第九条 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按月发放。在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司相关薪酬管理制度执行。递延支付薪酬在任期届满考核后根据考核结果兑现。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，将剩余部分发放给

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（非个人原因）等原因离任的，按其实际任期和履职考核情况发放相应的薪酬或津贴。因个人原因辞职、被解除劳动合同关系的，原则上尚未行使的权益不再行使。董事、高级管理人员岗位变动的，从变动之日起，根据新岗位标准执行相应的薪酬或津贴。新选举或聘任的董事、高级管理人员的薪酬，自任职之日起按本制度的规定执行。

第四章 薪酬调整

第十二条 公司董事、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，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。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平。不定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

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，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第五章 绩效考核

第十四条 公司高级管理人员实行年度考核与任期考核，其中，年度考核是对年度内履行工作目标责任情况进行的考核，任期考核是对任期内经营业绩进行考核。绩效年薪与个人年度经营业绩考核结果挂钩，任期激励与任期经营业绩考核结果挂钩。

第六章 薪酬止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部薪酬：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）公司董事会认定该名董事、高级管理人员严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度情形。

（四）董事、高级管理人员在任期内未经批准擅自离职，或因违反法律、法规、规章、与公司签署的劳动合同、保密

协议、竞业限制协议等协议、严重损害公司利益等原因被解除职务。

第十六条 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。

第十七条 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。

第七章 附则

第十八条 本制度如有未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十条 本制度自公司股东会决议通过之日起生效并实施。