

华懋（厦门）新材料科技股份有限公司

董事、高级管理人员 薪酬管理制度

华懋（厦门）新材料科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善华懋（厦门）新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，调动董事、高级管理人员工作积极性，提高公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规、规范性文件和《华懋（厦门）新材料科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《华懋（厦门）新材料科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）公司董事会全体成员，包括独立董事与非独立董事；
- （二）在公司任职的所有高管，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 薪酬管理应当遵循以下原则：

- （一）利益结合原则：薪酬管理应当与公司可持续发展目标一致，综合考虑短期利益与长远利益、公司整体利益与股东利益；
- （二）权责利对等原则：薪酬管理应当综合考虑工作岗位、内容、成果等，遵循按劳分配；
- （三）绩效结合原则：年度薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合；
- （四）竞争原则：薪酬结构比例应当科学合理，符合市场价值规律，有利于公司吸引人才。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议非独立董事的薪酬和独立董事的津贴，公司董事会负责审议公司高级管理人员薪酬。

第五条 公司薪酬与考核委员会是董事会按照《公司章程》规定设立的专门工作机构，主要负责研究制订公司董事和高级管理人员的考核标准，进行

考核并提出建议；负责研究制订和审查公司董事和高级管理人员的薪酬政策与方案。具体参照《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第六条 薪酬与考核委员会下设工作组，专门负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，负责筹备薪酬与考核委员会会议并执行薪酬与考核委员会的有关决议。

第三章 薪酬的标准、调整与发放

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理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的进一步发展需要。

公司非独立董事及高级管理人员的年度报酬包括三个部分，即基本薪资、浮动绩效和年终考核奖金：

（一）基本薪资参照本地区劳动力市场薪酬水平、同行业同类人员薪资水平、本公司经济效益水平和本公司职工年度平均工资水平等因素确定和调整，按月发放；

（二）浮动绩效是对董事、高级管理人员的业务能力、岗位职责完成情况等进行综合考核后，按考核结果确定并发放；

（三）年终考核奖金是根据公司当年度业绩目标完成情况结合董事、高级管理人员为公司目标的实现所作出的贡献等，按考核结果确定并于年终发放。

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额参考国内上市公司独立董事平均薪酬水平、本公司经济效益水平等因素确定和调整。

第八条 公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的相关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于：

（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有个人承担的部分。

第九条 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津贴或薪酬并予以发放。

第四章 附则

第十条 本制度未尽事宜，按有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十一条 本制度由公司董事会负责制定、修改与解释。

第十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

华懋（厦门）新材料科技股份有限公司