

惠州市华阳集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步推动惠州市华阳集团股份有限公司（以下简称“公司”）建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《公司法》《公司章程》及《薪酬与考核委员会工作细则》等规定，在充分考虑公司发展战略、经营情况和行业特点的基础上，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机制

第四条 董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事和高级管理人员薪酬方案、负责董事和高级管理人员考核和监督的专门机构。董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。高级管理人员的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。

第五条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员进行考核，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第六条 薪酬与考核委员会的职责与权限按照《惠州市华阳集团股份有限公司薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第三章 薪酬标准、构成和发放

第七条 薪酬标准、构成和发放

（一）董事（含独立董事）实行津贴制度，具体津贴标准及发放办法按股东会审议通过后的决议执行。其中独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（二）高级管理人员薪酬主要由基本薪酬和绩效薪酬构成，同时可根据公司经营情况给予长期激励。

1、基本薪酬：按照其在公司内部担任的职务，根据市场岗位价值、岗位责任大小、工作能力及市场薪资行情等因素确定，按月发放；

2、绩效薪酬：根据公司业绩和本岗位所管辖范围内企业的经营情况、以及本人所做的贡献大小进行发放；

3、公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行规定。

第八条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可对其实施降薪：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）重大违法、违规行为被中国证监会予以行政处罚、被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的。

第四章 薪酬考核与调整

第九条 薪酬政策和标准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。

第十条 公司高级管理人员的薪酬考核与调整依据为：

（一）同行业薪资水平；

（二）公司盈利状况；

（三）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；

（四）公司发展战略。

第十一条 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特别奖励或惩罚，但需经公司董事会批准后再实施。

第五章 附则

第十二条 本制度由董事会制订和修改，自公司董事会审议通过之日起生效。

第十三条 本制度未尽事宜，以法律、行政法规、部门规章或《公司章程》的规定为准；本制度如与日后国家颁布的法律、行政法规、部门规章或《公司章程》不一致的，按届时国家颁布的法律、行政法规、部门规章和《公司章程》为准，并及时修订本制度。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

惠州市华阳集团股份有限公司

2025 年 8 月 18 日