

# 河南双汇投资发展股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 12 月 15 日经公司 2025 年第一次临时股东会审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范河南双汇投资发展股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正地评价公司董事、高级管理人员的工作绩效，建立和完善激励与约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件，以及《河南双汇投资发展股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，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和高级管理人员，高级管理人员是指公司的经理（总裁）、副经理（副总裁）、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合；
- （二）薪酬与工作绩效及公司效益相挂钩；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合；
- （四）兼顾内部公平性、外部竞争性，并与公司规模相适应。

### 第二章 薪酬管理机构及其职责

**第四条** 股东会决定有关董事的报酬事项。

董事会决定有关高级管理人员的报酬事项和奖惩事项。

**第五条** 董事会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、审查公司董事、高级管理人员的薪酬确定依据和具体构成、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。

公司人力资源中心、企业管理中心负责薪酬相关方案的具体实施。

### **第三章 薪酬的构成与发放**

**第六条** 公司董事的薪酬构成与发放：

**（一）独立董事**

独立董事的薪酬实行年度津贴制，津贴的标准由董事会制订方案，股东会审议通过。独立董事的津贴以现金形式按月发放。

**（二）非独立董事**

1、未兼任公司高级管理人员或者其他职务的董事，不在公司领取报酬，其行使董事职责所需的合理费用由公司承担。

2、同时兼任公司高级管理人员或者其他职务的董事，不领取董事津贴，按照其担任的高级管理人员或者其他岗位的薪酬方案执行。

**第七条** 公司高级管理人员的薪酬构成与发放：

**（一）基本薪酬**

基本薪酬是高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。基本薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员的岗位责任、价值、能力并结合行业薪资水平等因素制定，经董事会批准后执行。基本薪酬以现金形式按月发放。

**（二）绩效薪酬**

绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

绩效薪酬的确定和发放以绩效评价为重要依据，绩效评价方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会批准后执行。公司应当确定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发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

### （三）专项奖励

公司可以根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，涉及高级管理人员的奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查、董事会批准后执行。

### （四）其他福利

高级管理人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行；通讯补贴等其他福利，按照公司的规定执行。

**第八条** 公司根据经营需要，可以通过股票期权、限制性股票、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。

董事、高级管理人员的中长期激励收入是其薪酬的组成部分，中长期激励收入的确定和发放以绩效评价为重要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第九条** 董事、高级管理人员的薪酬由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十条** 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

## 第四章 薪酬的调整

**第十一条** 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作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

**第十二条** 董事、高级管理人员薪酬调整的依据：

- （一）同行业的薪资水平：每年通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，使薪酬的实际购买力保持在合理水平；
- （三）公司盈利状况：包括盈利能力、资产规模、资产质量等指标；

- (四) 组织架构调整;
- (五) 岗位调整或者职责变化。

## 第五章 薪酬追索扣回

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的,公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入:

- (一) 严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的;
- (二) 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;
- (三) 违反法律法规或者失职、渎职,导致公司出现重大决策失误、重大安全与责任事故、重大财务舞弊、重大风险事件等,给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的;
- (四) 公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

**第十五条** 发生前条规定情形的,董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素,评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

## 第六章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的,按有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第十七条** 本制度经公司股东会批准后生效，由董事会负责解释。

河南双汇投资发展股份有限公司

2025 年 12 月 15 日