

汕头万顺新材集团股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核制度

(2026年2月)

第一章 总则

第一条 为了更好地调动汕头万顺新材集团股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的工作积极性，建立与上市公司制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，根据《公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规和《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会实施细则》的相关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事会聘请的高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司发展规模相适应。

第二章 管理机构与职责

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案，负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核，负责对本制度项下需止付追索的事项启动薪酬止付及追索程序。

第五条 人力资源部、内审考核部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬的构成及标准

第六条 公司高级管理人员的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬、福利补贴及中长期激励等。

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。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。

福利补贴包括按国家规定缴纳的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等及公司发放的过节费等其他福利补贴，具体按公司相关福利补贴规定执行。

中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第七条 公司高级管理人员薪酬由董事长审批后发放。公司高级管理人员薪酬为税前金额，涉及的个人所得税由个人缴纳，公司按规定进行代扣代缴。

第八条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第九条 若公司亏损，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 薪酬调整

第十条 公司高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随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。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

2、通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

3、公司盈利状况。

4、公司发展战略或组织结构调整。

5、岗位发生变动的个别调整。

第十二条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，并报董事会审批，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员薪酬的补充。

第五章 薪酬的止付追索

第十三条 如公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，应当及时对高级管

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 公司高级管理人员如违反义务给上市公司造成损失，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。

第六章 其他

第十五条 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

第十六条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者《公司章程》的规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会审议通过后正式实施，修改时亦同。

汕头万顺新材集团股份有限公司

2026年2月