

广西华原过滤系统股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、审议及表决情况

公司于2026年3月30日召开第五届董事会第十一次会议，审议《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》。

议案表决结果：本议案所有董事均为关联董事，全部回避表决。

本议案直接提交公司2025年年度股东会审议。

二、分章节列示制度主要内容：

广西华原过滤系统股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善广西华原过滤系统股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，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，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件及《广西华原过滤系统股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、

总法律顾问、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬结构

第四条 公司独立董事和未在公司内部任职的非独立董事薪酬结构

独立董事和未在公司内部任职的非独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会审议通过后发放。

独立董事和未在公司内部任职的非独立董事因出席公司会议产生的差旅费及依照《公司法》《公司章程》相关规定行使职权时所需的其他合理费用，由公司承担。

第五条 在公司内部任职的非独立董事（以下简称“内部董事”）和高级管理人员薪酬结构

内部董事和高级管理人员薪酬总额根据其在公司所担任的职务与岗位职责确定，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬，其薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、任期激励、荣誉奖励、其他专项奖励等收入构成，不另行发放董事津贴。

（一）基本薪酬是年度基本收入，按月固定发放；

（二）绩效薪酬是与年度个人绩效目标考核结果挂钩的浮动收入，按各考核周期进行考核发放；绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；

（三）中长期激励是公司根据实际经营效益情况实施的股权激励、员工持股计划等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定；

（四）任期激励是与个人任期绩效考核结果挂钩的收入，任期激励的标准按任期内年薪总水平的 10%确定；

（五）荣誉奖励是个人或团体在特定领域付出努力并取得成就后获得的认可形式，包括但不限于获得国家、省（自治区）、市级及上级党委、政府部门等给予的表彰及其依据奖励文件、政策应给予的奖励。

（六）其他专项奖励根据公司经营情况，另外制定专项方案。

第三章 绩效考核

第六条 公司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，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、中国证监会、北京证券交易所有关规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 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制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

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，向股东会说明，并予以充分披露。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第八条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施以及薪酬日常发放管理工作。

第四章 薪酬发放

第九条 独立董事和未在公司内部任职的非独立董事的津贴自董事经股东会批准任职开始按月平均发放，自愿放弃津贴的自放弃之日起停止向其发放。

第十条 内部董事和高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。年度结束后根据初算绩效得分发放一定比例的绩效薪酬，另外一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付；中长期激励根据公司发展情况和需要以及相关激励制度和方案执行；任期激励在任期期满后，与任期业绩挂钩核算发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司按照国家 and 公司的有关规定扣除税款、社会保险等费用后，剩余部分发放给个人。公司内部董事、高级管理人员的社会保险及住房公积金按国家、地方及公司的相关规定办理。

第十二条 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薪酬并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一） 同行业薪资增幅水平。通过公开的薪酬数据，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；

（二） 通胀水平。参考通胀水平，以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） 公司盈利状况及个人业绩表现；

（四） 公司发展战略或组织结构调整；

（五） 岗位发生变动的调整。

第十五条 公司可根据经营效益情况临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对公司内部董事、高级管理人员薪酬的补充，并经董事会审批后实施。

第六章 止付追索

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、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效或津贴以及中长期激励的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴以及中长期激励进行全额或部分追回：

- （一）违反义务给公司造成损失；
- （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）严重失职或者滥用职权的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的。

第七章 附 则

第十八条 公司董事及高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十九条 本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施。

第二十一条 本制度由公司股东会授权董事会负责解释。

广西华原过滤系统股份有限公司

董事会

2026年3月31日