



珠海恒基达鑫国际化工仓储股份有限公司

2026 年度高级管理人员薪酬方案

为进一步健全公司治理结构，完善高级管理人员（以下简称“高管”）激励约束与薪酬管理机制，促进公司规范运作与持续健康发展，根据2026年1月1日起施行的《上市公司治理准则》（以下简称“新《治理准则》”）及《公司章程》等相关规定，结合公司行业特点及实际经营情况，制定本方案。

一、适用对象

公司高级管理人员及总监（高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等）。

二、适用期限

本方案自公司第六届董事会第二十次会议审议通过之日起至新的薪酬方案审议通过之日止。

三、薪酬结构

高管及总监的薪酬由“基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励”构成。

1. 基本薪酬：占基本薪酬与绩效薪酬之和的 50%，参考市场水平及岗位因素核定，按月固定发放。

2. 绩效薪酬：占基本薪酬与绩效薪酬之和的 50%，与公司经营、合规及个人履职成效挂钩，其中 10%实行递延支付，在年度报告披露和绩效评价后支付。

3. 中长期激励

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。

四、绩效考核与监督管理

(一) 薪酬追索扣回机制

根据新《治理准则》要求，建立严格的薪酬追索扣回机制：

1. 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高管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。

2. 公司高管及总监违反义务给公司造成损失，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。

(二) 业绩下滑刚性约束

当公司较上一会计年度出现“由盈转亏”或“亏损扩大”的情形时，全体高管及总监的平均绩效薪酬应当相应下降。若确因特殊情况需要维持或提高薪酬水平的，须在年度报告中详细披露原因，并经薪酬与考核委员会审议。

(三) 离职审查

高管及总监离职时，公司将对其开展离职审查，重点核查是否存在未尽忠实勤勉义务、未履行完毕承诺事项或涉嫌违法违规等情形。审查结论将作为办理薪酬结清、离职手续的核心依据。同时明确，高管及总监在任职期间因执行职务所应承担的法律责任、勤勉忠实责任，不因离职而免除或终止。



五、其他

1. 高管及总监兼任不同职务的，薪酬标准按照薪酬孰高的原则确定。

2. 高管及总监因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其薪酬按实际任职天数折算计算并足额发放。

3. 本方案所涉及的高管及总监薪酬均为税前金额，个人应缴纳的个人所得税由其本人承担，公司将按照国家税收相关法律法规规定，依法履行代扣代缴义务。

4. 公司高管及总监薪酬体系围绕公司经营发展战略构建，将根据公司经营状况、行业发展趋势动态调整，确保薪酬机制与公司发展需求相适配。具体调整依据如下：

(1) 公司年度盈利状况及经营业绩完成情况；

(2) 公司发展战略调整、组织结构优化等重大变革；

(3) 高管及总监岗位职能发生变动的个别性调整；

(4) 同行业薪资水平及增幅情况：公司每年通过市场薪资报告、公开薪资的同行上市公司薪资数据等渠道，收集整理相关薪资信息并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(5) 宏观通胀水平：参考当期通货膨胀率，以维持高管薪资实际购买力稳定不降低为原则，作为薪资调整的参考因素。

5. 本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。若本方案与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件及经合法程序修改后的《公司章程》等相



抵触，以国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等相关规定为准。

六、 生效与解释

本方案自董事会审议通过之日起生效，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

珠海恒基达鑫国际化工仓储股份有限公司

董事会

二〇二六年四月十一日