

# 浙江华业塑料机械股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范浙江华业塑料机械股份有限公司（以下简称“公司”）的董事、高级管理人员薪酬管理相关事宜，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，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（含职工代表董事、独立董事）及高级管理人员的薪酬管理。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循原则：

- （一）基础薪酬以岗位价值、具体职责为主要依据，并兼顾同等职位、区域位置的市场薪酬行情，体现“责、权、利”的统一和公平、公正原则；
- （二）绩效薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

### 第二章 薪酬管理职责与权限

**第四条** 薪酬决策权限：董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案应由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权范围内，履行下列职责：

- （一）负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；
- （二）负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况，组织实施年度考核工作；
- （三）负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；
- （四）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

董事会薪酬与考核委员会可依据《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》

第七条规定的相关事项向董事会提出建议，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董事会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** 薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员的年度考评及薪酬方案审议，按照下列程序进行：

（一）公司董事、高级管理人员向薪酬与考核委员会进行述职与自我评价；

（二）薪酬与考核委员会按照绩效评价标准和程序，对董事、高级管理人员开展绩效评价；

（三）根据岗位绩效评价结果及公司薪酬管理制度，拟订董事、高级管理人员薪酬分配方案，审议表决通过后，提交公司董事会审议；

（四）根据董事会审议结果及反馈意见，由公司人力资源部、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。

**第八条** 审议回避：在董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事、兼任董事的高级管理人员应当回避。

### 第三章 薪酬结构

**第七条** 根据董事产生方式和工作性质的不同，董事会成员及薪酬分为：

（一）内部董事：公司高级管理人员或其他员工担任的董事（含职工代表董事），按照其实际工作岗位及工作内容领取薪酬，不单独发放董事津贴；

（二）外部董事：不在公司担任除董事或董事会下属专门委员会职务外其他职务的非独立董事，不在公司领取任何职务相关的董事薪酬或津贴；

（三）独立董事：按照《上市公司独立董事管理办法》规定聘任的，不在公司担任除董事或董事会下属专门委员会职务外的其他职务，并与公司及公司主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

独立董事实行独立董事津贴制，津贴标准由董事会拟定，提交股东会审议。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 在公司担任工作职务的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（如有）和专项奖励（或有，仅在对公司经营发展作

出特别贡献时授予)构成,其中基本薪酬以员工岗位为依据确定,绩效薪酬以公司年度经营目标和各部门及个人绩效考核结果为依据确定,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。

**第九条** 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,对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

**第十条** 由董事会薪酬与考核委员会提议并经董事会报股东会批准后,公司可以为专门事项临时设立专项奖励或惩罚,作为对董事的薪酬或津贴补充。专项奖励或惩罚的具体标准、考核依据及发放/扣除的方式在专项奖励或惩罚方案中明确,确保公平透明。

**第十一条** 由董事会薪酬与考核委员会提议并经董事会批准后,公司可以为专门事项临时设立专项奖励或惩罚,作为对高级管理人员的薪酬补充。

#### **第四章 绩效考核与薪酬发放**

**第十二条** 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织。

**第十三条** 董事、高级管理人员薪酬按下列原则发放:

(一) 独立董事津贴按月度发放。

(二) 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员,其基本薪酬按月发放,绩效薪酬 30%预先随同每月基本薪酬一并发放,剩余 70%部分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。根据绩效考评结果,每月多发放的绩效薪酬在剩余部分的绩效薪酬中扣回;如剩余绩效薪酬不足扣除已经每月多支付的绩效薪酬时,可从考核对象当月基本薪酬中扣除。

**第十四条** 董事、高级管理人员的薪酬,均为税前金额,公司将按照国家有关规定,从薪酬中扣除下列事项,剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容:

(一) 代扣代缴个人所得税。

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分。

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十五条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的,按其实际任内的履职情况及经董事会薪酬与考核委员会考核确认的实际绩效计

算薪酬并予以发放。若董事、高级管理人员在离任前存在未完成的考核事项、尚未调查清楚的违法违规、违法行为或绩效争议事项，公司有权暂缓发放部分薪酬（暂停发放剩余薪酬的 50%），待相关事项核实或调查完毕并确认相关人员无责任后再行发放；若确认其负有责任，公司有权根据实际情况扣除相应薪酬或启动追索扣回程序。

## 第五章 薪酬追索扣回

**第十六条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**第十七条** 公司因财务造假、虚假记载、误导性陈述、重大遗漏、重大会计差错等错报对财务报告进行追溯重述或追溯调整时，应及时对董事、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。该等行为发生年度，董事、高级管理人员因该等行为多领取的绩效薪酬应在接到公司书面通知后的三十日内退还公司。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员违反法律、行政法规、部门规章、《公司章程》、公司内部规章制度或与公司签订的相关协议约定的忠实、勤勉、竞业禁止等义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保、泄露公司商业秘密、违反竞业限制义务等违法违规或违约行为有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬、中长期激励及其他与履职相关的报酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、中长期激励收入及其他与履职相关的报酬进行全额或部分追回。

## 第六章 薪酬调整

**第十九条** 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。

**第二十条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使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) 组织结构调整。

(五) 岗位发生变动的个别调整。

## 第七章 附则

**第二十一条** 本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、深圳证券交易所业务规则或经修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、部门规章、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》的规定执行。

**第二十二条** 本制度未尽事宜或与相关规定相悖的，按国家有关法律、行政法规、部门规章、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》的规定执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责制定并解释。

**第二十四条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。