

**华懋（厦门）新材料科技股份有限公司**

**董事、高级管理人员  
薪酬管理制度**

**二〇二六年四月（修订）**

# 华懋（厦门）新材料科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善华懋（厦门）新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，调动董事、高级管理人员工作积极性，提高公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规、规范性文件和《华懋（厦门）新材料科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《华懋（厦门）新材料科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）公司董事会全体成员，包括独立董事与非独立董事；
- （二）在公司任职的所有高管，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

**第三条** 薪酬管理应当遵循以下原则：

- （一）利益结合原则：薪酬管理应当与公司可持续发展目标一致，综合考虑短期利益与长远利益、公司整体利益与股东利益；
- （二）权责利对等原则：薪酬管理应当综合考虑工作岗位、内容、成果等，遵循按劳分配；
- （三）绩效结合原则：年度薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合；
- （四）竞争原则：薪酬结构比例应当科学合理，符合市场价值规律，有利于公司吸引人才。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议非独立董事的薪酬方案和独立董事的津贴方案，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。公司董事会负责审议公司高级管理人员

薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司薪酬与考核委员会是董事会按照《公司章程》规定设立的专门工作机构，主要负责研究制订公司董事和高级管理人员的考核标准，进行考核并提出建议；负责研究制订和审查公司董事和高级管理人员的薪酬政策与方案。

**第六条** 薪酬与考核委员会下设工作组，专门负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，负责筹备薪酬与考核委员会会议并执行薪酬与考核委员会的有关决议。

### **第三章 薪酬的标准、调整与发放**

**第七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理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。

**第八条** 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额参考国内上市公司独立董事平均薪酬水平、公司经济效益水平等因素确定和调整。除前述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

独立董事因出席公司董事会、股东会会议，以及依照《公司章程》行使职权所产生的合理费用(包括差旅费、办公费、聘请专业机构所产生的费用等)，由公司承担。

**第九条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬包括三个部分，即基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入，其中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。

(一) 基本薪酬：参照本地区劳动力市场薪酬水平、同行业同类人员薪资水平、公司经济效益水平和公司职工年度平均工资水平等因素确定和调整，按月发放；

(二) 绩效薪酬：绩效薪酬与公司整体经营业绩及个人岗位职责完成情况挂钩，实际发放金额以考评结果为准。月度绩效工资关联月度考核指标，按月发放；年度绩效工资在公司年度报告披露和年度绩效评价后发放，年度绩效评价依据经审计的财务数据开展。

(三) 中长期激励收入：包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及

其他公司根据实际情况发放的中长期专项激励等，具体实施方式按法律规定及公司制度另行制定专项方案并履行相应审批及披露程序。

**第十条** 公司发放的津贴、薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的相关规定，从应付津贴、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：

- （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。

**第十一条** 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津贴或薪酬并予以发放

**第十二条** 公司董事、高级管理人员薪酬调整的主要依据包括：

（一）行业薪酬水平变化：定期收集同行业、同地区上市公司的薪酬数据及增幅情况，通过市场分析形成薪酬参考依据；

（二）宏观经济及通胀水平：参考国家居民消费价格指数等通胀指标，保障薪酬的实际购买力水平；

（三）公司经营实际情况：结合公司年度经营业绩、盈利状况、发展阶段等因素综合考量；

（四）个人绩效考核结果：根据董事、高级管理人员年度履职表现、考核结果确定个人薪酬调整幅度；

（五）公司组织架构及岗位变动：因公司战略调整、组织架构优化、岗位职责变更等情况，对相关人员薪酬做相应调整。

**第十三条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因；公司处于亏损期间的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

#### **第四章 薪酬的止付追索**

**第十四条** 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。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员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。

## **第五章 附则**

**第十六条** 本制度未尽事宜，按有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责制定、修改与解释。

**第十八条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

华懋（厦门）新材料科技股份有限公司