

# 红宝丽集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为了完善红宝丽集团股份有限公司（以下简称“公司”或“红宝丽”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学合理的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，加强内部风险控制，提高管理水平和经济效益，确保实现公司发展战略目标，促进公司稳健经营和可持续发展，公司董事会根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和《公司章程》《公司薪酬管理制度》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于全体董事（含独立董事、职工代表董事）与高级管理人员（指《公司章程》中载明的总经理、副总经理、董事会秘书、总会计师、总工程师）。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）公平原则：薪酬水平与公司规模、经营业绩相匹配，同时兼顾市场薪酬水平、区域薪酬水平；

（二）责权利相统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务（个人业绩等）相匹配；

（三）与公司长远利益、可持续发展的目标相符；

（四）薪酬发放与考核、奖惩等激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事薪酬方案由公司股东会决定，公司高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，并对公司薪酬制度执行情况进行监督。公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责、权限，依据《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

**第七条** 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬与考核方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第八条** 公司董事的薪酬与标准

（一）非独立董事

1、非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准执行；

2、非兼任高级管理人员的非独立董事：

(1) 担任公司董事长

公司董事长实行年薪制，绩效薪酬依据公司有关薪酬政策与《董事长薪酬及绩效管理辦法》考核评定。

(2) 未在公司担任其他职务的非独立董事（如有）

可以领取董事津贴，津贴标准由股东会审议决定，按月发放，其不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

(3) 在公司兼任其他职务的非独立董事

兼任其他职务，按其所在的岗位及所担任的具体职位，以及与公司（包括子公司）签订的合同领取相应的薪酬。兼任公司利润中心负责人的，年度绩效薪酬依据《业务单元利润中心绩效考核暂行规定》考核评定。

(二) 独立董事

公司独立董事领取固定津贴，不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。独立董事的固定津贴标准由股东会批准。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 公司高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、专项奖励和其他福利等组成。

(一) 基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等因素确定，并按月发放。

(二) 绩效薪酬：依据《公司高管人员绩效管理办法》考核，以公司年度经营目标完成情况、分管领域目标完成情况和个人综合评价等为考核基础；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) 中长期激励收入：公司可以对高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划、以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律法规、交易所规则及公司相关制度等另行拟定。

(四) 专项奖励：公司根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，对在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大效益的，且高级管理人员在其中发挥主要作用及做出贡献的，由薪酬与考核委员会审核，并经董事会批准后执行。

(五) 其他福利：相关人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法规的规定执行；其他福利和津（补）贴，按照公司规定执行。

上述绩效薪酬、中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

## 第四章 薪酬的发放与止付追索

**第十条** 公司独立董事的津贴按月度发放。

**第十一条** 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬一般应按月发放。绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬及绩效管理制度执行。

**第十二条** 公司的薪酬标准均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，扣除个人所得税、各类社会保险费用及其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 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，按其实际任职时间计算薪酬和津贴予以发放。

**第十四条** 公司非独立董事、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，绩效评价需依据经审计的公司财务数据开展。

**第十五条** 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。

**第十六条** 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。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- (一)被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二)因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (三)严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- (四)公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及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。薪酬体系应与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一)公司经营规模与盈利状况；
- (二)通货膨胀水平；
- (三)同行业薪酬增幅水平；
- (四)公司发展战略调整；
- (五)组织结构调整、岗位调整或职责变化。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定为准。

**第二十一条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度由董事会负责解释。

红宝丽集团股份有限公司董事会  
2026年4月21日