

# 江西恒大高新技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### (2026年4月修订)

#### 第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，依据国家相关法律法规的规定及《公司章程》，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的董事和高级管理人员是指下列人员：

(一) 独立董事：指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

(二) 非独立董事：指在公司担任除董事以外其他职务的人员和由本公司员工担任并领取薪酬的董事；

(三) 高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬水平应当与市场发展趋势相适应，与公司经营业绩及个人工作业绩相匹配，与公司可持续发展需求相协调。薪酬确定需以公司经营与综合管理状况为基础，综合考量年度经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标达成情况、个人履职表现及发展潜力等因素，通过综合考核予以确定。公司董事和高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

(一) 体现收入水平与公司规模与业绩相匹配的原则，同时与外部薪酬水平相符；

(二) 体现责、权、利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

(三) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 体现激励和约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

## 第二章 薪酬的管理机构

第四条 董事的薪酬事项由股东会决定，高级管理人员的薪酬事项须经董事会批准并向股东会说明，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下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，内容包括但不限于薪酬决定机制、决策流程、构成、发放标准、发放方式、考核标准、支付、止付追索安排及调整方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。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。

第六条 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高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬的构成与标准

第七条 董事会成员薪酬：

### (一) 非独立董事

1. 不在公司担任任何工作职务的非独立董事实行董事津贴制，其中董事长津贴标准为每年人民币 40 万元（含税），未在公司担任管理职务的董事，不单独领取董事津贴；

2. 同时兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位确定，按其工作岗位领取薪酬，具体参照本制度第八条执行。

### (二) 独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准为每年人民币 6 万元（含税），按月发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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 50%。

1. 基本薪酬：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，属固定部分，占年薪的 50%~80%，按照月度平均发放。

2. 绩效奖励：根据公司年度经营绩效、个人岗位绩效考核等综合确定，最终根据考核结果统筹兑付，属浮动部分，占年薪的 20%~50%，按照绩效考核周期及考核结果发放。公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

3. 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，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奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第九条 本薪酬管理制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、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、奖金或奖励等。

#### 第四章 薪酬的发放、责任追究和止付追索

第十条 领取固定薪酬或津贴的董事、独立董事，其津贴按月发放。

第十一条 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（如适用）根据考核周期发放。经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会应完成董事、高管人员上一年度的薪酬考核工作，并根据绩效完成情况确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

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，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金（如适用）并予以发放。

第十四条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消或扣减特定董事、高级管理人员当年绩效薪酬或津贴等的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

（一）严重违反公司各项规章制度、严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司董事或高级管理人员的，或被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所采取证券市场禁入措施的，或被追究刑事责任并给公司造成损失、声誉损害或受到其他处罚的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（四）《中华人民共和国公司法》第一百七十八条规定的不得担任公司董事、高级管理人员的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

（一）公司董事、高级管理人员违反忠实义务或勤勉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等，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等进行全额或部分追回。

（二）若公司董事、高级管理人员因财务造假等错报导致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及中长期激励收入等予以重新考核并相应追回超额发放部分。

（三）董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司董事会有权根据情节扣减其薪酬。

## 第五章 薪酬的调整

第十六条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 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；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

## 第六章 附则

第十八条 本制度由薪酬与考核委员会制定，报董事会同意后，提交股东会审议通过后生效。

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十条 股东会授权董事会根据有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的修改，修订本制度，报股东会批准。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

江西恒大高新技术股份有限公司

二〇二六年四月二十四日