

惠达卫浴股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理制度

河北·唐山

二零二六年四月

惠达卫浴股份有限公司

董事和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 为进一步完善惠达卫浴股份有限公司(以下简称“公司”)治理结构,加强和规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理,建立和完善管理层的激励约束机制,充分调动高级管理人员的积极性和创造性,保证公司持续、健康、稳定发展,根据《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》和《惠达卫浴股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)等有关法律法规的规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事会成员和公司高级管理人员,具体划分如下:

- (一)独立董事:指按照《上市公司独立董事管理办法》等规定选举的董事;
- (二)外部董事:指通过公司股东会选举产生的,未与公司签订劳动合同,不在公司担任除董事外其他职务的非独立董事;
- (三)内部董事:指通过公司股东会选举、职工代表大会或者其他形式民主选举产生的,与公司签订劳动合同的董事;
- (四)高级管理人员:指公司总经理(总裁)、副总经理(副总裁)、财务负责人(财务总监)、董事会秘书以及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一)公平性与竞争性原则:薪酬结构和水平应兼顾内部公平性与外部市场竞争力,以吸引、激励和保留优秀管理人才;
- (二)与公司长远利益相结合的原则:薪酬与公司可持续健康发展的目标相符;
- (三)与责、权、利相结合的原则:薪酬水平与岗位价值、承担的责任义务及享有的管理权限精准匹配,实现责任、权力与收益的协同统一;
- (四)与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则,薪酬与公司业绩、个人绩效相挂钩,共享成果、共担责任;
- (五)激励与约束并重、奖罚对等的原则,薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

第四条 公司的工资总额决定机制为：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。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。

第六条 公司薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

若公司亏损，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。

第七条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第八条 公司人力资源、财务等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成及考核

第九条 公司董事薪酬标准如下：

（一）独立董事采取固定董事津贴，津贴根据市场情况及双方意愿协商确定，并报股东会批准，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其他职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）外部董事不在公司领取薪酬。外部董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其他职责所需的合理费用由公司承担。外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）内部董事（含职工代表董事）根据其在公司担任的具体职务和工作内

容,按照公司相关薪酬规定与绩效考核管理规定领取薪酬,不单独领取董事津贴。

第十条 公司内部董事及高级管理人员实施年薪制。年度薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位职责、行业薪酬水平等指标综合给定。绩效薪酬以绩效导向为核心,根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估。

第十一条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励,激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度,年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第十二条 公司可以根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励,涉及高级管理人员的专项奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查、董事会批准后执行。

第十三条 公司内部董事及高级管理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律法规的规定执行;通讯补贴等其他福利,按照公司的规定执行。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第十四条 独立董事的津贴经股东会审议通过后按年度发放;公司内部董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和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。

公司应当确定董事及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,绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十六条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额,公司将按照国家和公司的有关规定,代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定的各项扣减支出、其他应由个人承担缴纳的部分,剩余部分发放给个人。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职原因离任的,按其实际任期和实际绩效计算薪酬/津贴并予以发放。

第十八条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则,不得损害公司合法权益,不得进行利益输送。

第十九条 公司董事、高级管理人员在职期间,出现以下情况的任何一种,

公司有权不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益：严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；因违反法律法规或者失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的。

在董事、高级管理人员离任后，发现其在任职期间存在前款情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益。

第二十条 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。

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。

第二十一条 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

第二十二条 建立高级管理人员离任审计制度。在离任审计过程中，如发现其在任职期间的经营业绩不实，可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并且追究法律责任。

第五章 薪酬的调整

第二十三条 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。

第二十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所处地区及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，收集同行业及所处地区的薪酬数据，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）公司收入规模、盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整等。

第二十五条 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。

若公司实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

第二十六条 鉴于外部经营环境的变化，由董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员薪酬标准进行调整，并分别提交公司董事会、股东会审议，前述人员薪酬以董事会、股东会审议通过后的标准实施。

第六章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、《公司章程》及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第二十八条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属公司董事会。

第二十九条 本制度由公司董事会审议通过以后，报公司股东会审议通过之日起生效实施。修改亦同。

惠达卫浴股份有限公司