

## 杭华油墨股份有限公司

### 薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为规范杭华油墨股份有限公司（以下简称“公司”或“杭华股份”）员工的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司员工的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《杭华油墨股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本薪酬管理制度（以下简称“本制度”）。

**第二条** 本制度适用于公司全体在职员工，其中董事和高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。本制度所称“高级管理人员”是指《公司章程》所规定的公司总经理、副总经理、总工程师、财务负责人和董事会秘书。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束相统一，薪酬水平既与岗位职责匹配、经营风险相适应，更与经营业绩密切挂钩；

（二）坚持短期激励与长期激励兼顾，建立健全薪酬体制，探索实施中长期激励机制和多元化激励工具相结合，促进公司持续发展；

（三）薪酬构成合理，定量考核与定性评价相结合，突出业绩导向、核心价值观认同和素质能力的不断提升。

#### 第二章 工资总额决定机制

**第四条** 工资总额是指由企业一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

**第五条** 公司将综合考虑公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，并结合行业薪酬水平、职工人数及薪酬增长预期等因素，合理确定工资总额。

**第六条** 公司工资分配将结合行业水平、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。

**第七条** 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，主要负责制定公司董事和高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事和高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。董事会薪酬与考核委员会下设工作组作为日常办事机构，以公司行政人事部门作为牵头部门，负责具体工作实施、联络组织等事项。公司内部审计机构予以监督。

### 第三章 薪酬构成及确定

**第八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等组成，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%。中长期激励方式（包括但不限于股权激励等）将根据公司实际情况适时结合实施。公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。

**第九条** 在公司内部担任职务的非独立董事根据其在公司担任相应管理职务领取薪酬，公司未单独向其发放津贴；未在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬或津贴；公司独立董事薪酬实行独立董事津贴制。公司董事的薪酬方案须提交股东会审议通过后方可实施。

**第十条** 公司高级管理人员实行年薪制，兼任多个职务的按就高不就低原则领取年薪。公司高级管理人员的薪酬方案须提交公司董事会审议通过后方可实施并向股东会说明相关情况。

**第十一条** 董事和高级管理人员薪酬构成具体如下：

#### （一）基本薪酬

基本薪酬结合市场、行业薪酬水平以及岗位职责、履职能力等综合评价，公司通过评估不同岗位的价值确定相应职级和基本薪酬额度，并适时调整。相应管理人员的职位级别具体标准和划分由公司行政人事部门根据公司薪酬整体水平和岗位要求统一确定。

#### （二）绩效薪酬

绩效薪酬与公司年度经营业绩指标、分管业绩贡献、个人履职表现以及专项

奖励相挂钩。对相应管理人员的绩效薪酬可以通过以下一种或多种方式组合构成。其中：

1、年度经营业绩指标：包括营业收入、销售量和利润总额等经济效益指标实施定量分配考核。

2、分管业绩贡献：根据各考核对象的岗位职责进行差别化设定，包括分项财务指标、业务运营指标、重点工作任务目标或控制指标等，采用工作述职的方式进行评价考核。

3、个人履职表现：考评各考核对象德、能、勤、绩、廉五个方面维度。

4、专项奖励：用于奖励在完成基本岗位职责的基础上对公司整体业绩提升、重大并购重组、重大科技创新、引进重大资源以及避免重大损失等方面取得突出成绩的事项给予特别奖励，具体奖励人员与奖励金额由董事会薪酬与考核委员研究决定。

以上绩效考核指标、权重设置和分配系数等考核标准细则，由公司行政人事部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下制定、实施，并定期检视更新。

**第十二条** 公司可以实施股权激励计划，对非独立董事、高级管理人员及其他员工进行中长期激励。激励对象为董事和高级管理人员的，公司应当在股权激励计划中载明其各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的比例，并设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件。

#### 第四章 薪酬的发放、调整和管理

**第十三条** 对在公司内部担任管理职务的非独立董事以及其他高级管理人员，在每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营实绩并结合各考核对象分管业绩、个人履职等的表现情况进行绩效评价。

**第十四条** 在公司内部担任管理职务的非独立董事以及其他高级管理人员的基本薪酬每月固定发放，绩效薪酬根据考核周期发放并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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十五条** 独立董事的津贴按月发放。

**第十六条** 公司发放的薪酬均为税前金额，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** 薪酬体系应为公司经营战略服务，并根据公司经营状况、市场环境、行业薪酬水平等因素动态调整。薪酬调整的具体依据包括但不限于：同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略或组织结构调整等。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。

经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

**第十八条** 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。

公司董事和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

**第十九条** 本制度为公司薪酬管理的基本制度和原则要求，具体考核标准细则另行制定，并作为本制度的组成部分。

**第二十条** 本制度自公司股东会审议通过之日起执行，原《高级管理人员薪酬管理制度》同时作废。

杭华油墨股份有限公司

2026年5月