

# 广东豪美新材股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范广东豪美新材股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公开、公正、公平原则，薪酬标准与考核程序公开透明，薪酬决策客观公正，薪酬水平、结构与公司发展策略相匹配、符合行业水平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值、履行责任情况相符；

（三）可持续发展原则，体现薪酬应有利于公司的长期战略目标实现和可持续发展；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬确定及发放与绩效考核、奖惩、公司激励机制挂钩，并执行相应的止付、追索机制。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议决定董事薪酬方案。公司董事会负责审议批准高级管理人员薪酬方案，并向股东会说明。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。

**第五条** 公司董事会设立薪酬与考核委员会，由独立董事占多数并担任召集人，其主要职责包括：

（一）制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；

（二）制定董事、高级管理人员的考核标准；

（三）组织实施董事、高级管理人员的绩效考核与履职评价；

（四）在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序；

(五) 审查董事、高级管理人员的薪酬水平及发放情况，向董事会提出薪酬调整建议。

**第六条** 公司人力资源中心等职能部门配合公司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工作。

### 第三章 薪酬结构与考核

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬或津贴结构如下：

(一) 独立董事：独立董事在公司领取固定津贴，津贴标准的确定参照同类上市公司并结合其具体职责，由董事会制订方案、股东会审议通过。除此以外独立董事不在公司享受其他收入、社保待遇，独立董事因出席公司董事会和股东会产生的差旅费以及依照《公司章程》行使职权所需的其他费用，由公司承担。

(二) 非独立董事：非独立董事可以在公司领取固定董事津贴，津贴的标准由董事会制订方案，股东会审议通过。

(三) 在公司（含控股子公司，下同）担任其他职务的非独立董事、高级管理人员：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、福利四部分组成，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：根据岗位职责、个人能力、行业薪酬水平等确定；

2、绩效薪酬：与公司经营业绩、个人绩效目标完成情况等挂钩，依据公司董事会薪酬与考核委员会考核结果发放；

3、中长期激励收入：公司根据实际经营情况实施股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，董事、高级管理人员的中长期激励收入与公司中长期经营业绩相挂钩、与中长期绩效考核评价结果相联系，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定；

4、福利：公司按国家政策和公司规定，为在公司或子公司担任职务的董事及高级管理人员办理各类社会保险、住房公积金、企业年金等。

**第八条** 公司董事会薪酬与考核委员会在当年度结束后依据经审计的财务数据，参照绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，组织、实施对董事、高级管理人员年度绩效的考核工作，公司人力资源中心等职能部门予以配合。

**第九条** 公司业绩如发生亏损，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。

## 第四章 薪酬发放与管理

**第十条** 公司独立董事津贴按月发放。

**第十一条** 在公司担任其他职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬按照各考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。

**第十二条** 公司董事和高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，由公司代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、住房公积金、企业年金等款项中国家或公司规定的个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬或津贴并予以发放。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十四条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素对董事、高级管理人员绩效薪酬采取递延支付机制。

**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。

## 第六章 薪酬调整

**第十七条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司内外部环境的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

（一）同行业或所在地区薪资增幅水平；

- (二) 通货膨胀水平；
- (三) 公司实际经营状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位职责变化等。

**第十九条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并报董事会备案后，可以临时性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和高级管理人员薪酬的补充。

## **第七章 附则**

**第二十条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修订的《公司章程》相抵触时，按有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。

广东豪美新材股份有限公司

董事会

2026年4月24日