

宣城市华菱精工科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章总则

第一条 为进一步规范宣城市华菱精工科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，合理制定薪酬方案，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，以更好的促进公司健康、稳定且持续发展。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、法规和规范性文件规定及《公司章程》的规定，并结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括公司非独立董事、独立董事；

（二）高级管理人员：包括公司总裁、副总裁、董事会秘书、首席财务官及公司董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符；

（二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；

（五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

第二章薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为公司董事和高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责制订董事和高级管理人员的薪酬标准与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，审查其履行职责情况并进行年度考评。

公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议

通过后，提交股东会审议批准。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责董事和高级管理人员薪酬管理制度的制订，并经董事会、股东会审议通过后对薪酬管理制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部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。

第三章薪酬标准和支付方式

第七条 公司内部董事、高级管理人员的薪酬构成包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入、社会保险和福利等等构成，其收入个人所得税由公司代扣并缴纳。

第八条 基本薪酬是根据公司内部董事、高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月平均发放。

第九条 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。绩效薪酬与公司经营业绩和个人绩效相挂钩。

第十条 公司内部董事兼任公司高管时，薪酬方案上限以较高者确定。

第十一条 独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴按季度发放，除此之外不再另行发放薪酬，若独立董事因参加公司董事会以及其他有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第十二条 公司内部董事及高管人员的养老保险、失业保险、工伤保险等社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理，如另行规定的按另行规定办理，其中应由个人承担的部分，由公司从其基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付。

第十三条 内部董事及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给公司造成损害的，由公司董事会决定减少或不予发放其绩效薪酬。

第十四条 结合公司实际情况，不在公司任职的外部非独立董事不发放薪酬。

第十五条 在公司领取薪酬的非独立董事、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。公司确定董事、高级管理人员百分之二十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。

第四章薪酬的调整

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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

当公司经营环境或外部条件发生重大变化时，若需调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；若需调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，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）公司经营状况；

（四）组织结构调整、职位、职责变化。

第五章薪酬止付追索

第十八条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序：

（一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规违纪行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；

（四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 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。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。

第二十条 经董事会薪酬与考核委员会提出，并经董事会或股东会批准，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、高级管理人员薪酬的补充。

第六章附则

第二十一条 公司高管人员因故请假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十二条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度由公司股东会审议通过之日起执行，修改时亦同。

宣城市华菱精工科技股份有限公司董事会

2026年4月