

杭州华塑科技股份有限公司 关于董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

杭州华塑科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年04月24日召开的第二届董事会第十五次会议，审议了《关于2026年度公司董事薪酬方案的议案》，基于谨慎性原则，本议案全体董事回避表决，直接提交至公司2025年年度股东会审议；同时审议通过了《关于2026年度公司高级管理人员薪酬方案的议案》，董事兼任总经理李明星先生、董事兼任副总经理聂孟建先生已回避表决。

为了进一步完善公司激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司进一步提升工作效率及经营效益，经董事会薪酬与考核委员会提议，结合公司实际经营发展情况，并参照行业、地区薪酬水平，特制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，具体方案如下：

一、适用对象

公司董事（包括独立董事、职工代表董事）及高级管理人员。

二、适用期限

1、董事薪酬方案自公司2025年年度股东会审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止；

2、高级管理人员薪酬方案自公司第二届董事会第十五次会议审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止。

三、薪酬方案

1、公司董事薪酬方案

在公司任职的董事（含职工代表董事）的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。绩效薪酬是与公司年度经营目标绩效和个人绩效考核指标完成情况相挂钩，与公司

可持续发展相协调。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。绩效薪酬实际发放金额以考评结果为准。

未担任实际工作的非独立董事不在公司领取该岗位薪酬。

独立董事 2026 年度的独立董事津贴为每年（税前）人民币陆万元整。

2、公司高级管理人员薪酬方案

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，基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。绩效薪酬是与公司年度经营目标绩效和个人绩效考核指标完成情况相挂钩，与公司可持续发展相协调。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。绩效薪酬实际发放金额以考评结果为准。

四、发放办法

1、董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

2、董事兼任高级管理人员职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

3、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，按其实际任期计算并予以发放。

4、上述薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

5、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。

五、备查文件

1、第二届董事会第十五次会议决议；

2、第二届薪酬与考核委员会第三次会议决议。

特此公告。

杭州华塑科技股份有限公司

董事会

2026 年 04 月 28 日