

东莞市华立实业股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为完善东莞市华立实业股份有限公司(以下简称股份公司或公司)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立和完善经营者的激励约束机制,保持核心管理团队的稳定性,有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司经营管理水平,促进公司健康、持续、稳定发展。根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件以及《东莞市华立实业股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的规定,结合公司实际情况,制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事及高级管理人员,高级管理人员包括公司总裁、执行总裁、高级副总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则:

(一)公司长远利益相结合原则:应与公司持续健康发展目标相符,短期与长期激励相结合,防止短期行为,促进公司可持续发展;

(二)权责利对等原则:按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准;

(三) 绩效挂钩原则：年度薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合；

(四) 竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第二章 管理机构

第四条 董事会负责审议高级管理人员薪酬，公司股东会负责审议董事的薪酬。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

董事会或股东会对董事或高级管理人员进行个人评价或者讨论其报酬时，相关人员应当回避。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第三章 薪酬的构成与标准

第六条 公司董事薪酬标准如下：

(一) 非独立董事

非独立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。

(二) 独立董事

独立董事采取固定董事津贴，公司独立董事均适用同一津贴标准。具体如下：

1、独立董事薪酬（津贴）标准由董事会薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议通过，需完成独立董事相关工作。

2、独立董事薪酬（津贴）所涉相关个人所得税，由公司依法代扣代缴。

独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第七条 公司高级管理人员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。

第八条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成。

1、基本薪酬：结合其教育背景、从业经验、工作年限、行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。

2、绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础。其中一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放。绩效薪酬占比遵循相关法律法规的规定，原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

3、中长期激励收入：为公司根据实际经营效益情况实施的

股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第四章 薪酬考核标准与程序

第九条 董事、高级管理人员绩效考核与履职评价标准如下：

（一）独立董事、未与公司或子公司签订劳动合同的非独立董事：均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）与公司或子公司签订劳动合同的非独立董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依据其职务和岗位进行发放。

（三）高级管理人员根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核，并依其职务及岗位进行发放。

第十条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十一条 绩效考核与履职评价的程序如下：

（一）人力部门、财务部门负责根据本办法和公司经营情况制定内部董事、高级管理人员的年度绩效考核方案，设定考核指标、制定具体的考核流程以及奖惩方式，报董事会薪酬与考核委员会审核批准后执行。

（二）在年度经营过程中，如经营环境等外部条件及公司整

体经营、财务等状况发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对内部非独立董事、高级管理人员的年度绩效考核指标作适当调整。

（三）年度绩效考核期限届满后，董事会薪酬与考核委员会依据年度绩效考核方案，结合公司的年度经营状况、经营成果、个人工作业绩和质量、履职情况等方面对内部非独立董事和高级管理人员进行考核，并确认其年度绩效考核结果。

董事会薪酬与考核委员会对董事或高级管理人员进行个人评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第十二条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五章 薪酬发放与管理

第十三条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴按月发放。公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的（换届、改选、任期内辞职等），按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第十五条 每个经营年度开始前，公司根据总体经营目标制订预算和业绩目标，确定高级管理人员年度考核标准。

第十六条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列

任一情形，公司不予发放或者减少发放年度薪酬或者津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）严重失职或者滥用职权的；
- （五）经营决策重大失误，导致公司遭受重大损失或者影响公司生产经营的；
- （六）发生渎职等造成重大经济损失的；
- （七）发生重大违法违规违纪的；
- （八）泄露公司商业秘密、技术秘密的；
- （九）严重违反公司各项规章制度；
- （十）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定，给公司造成重大损失的其他情形。

第十七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。

第五章 薪酬调整

第十八条 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。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准。

第十九条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- （一）公司盈利状况；
- （二）绩效考核情况；
- （三）岗位发生变动的个别调整；
- （四）同行业薪酬增幅水平；
- （五）其他影响薪酬的要素。

第二十条 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。如公司亏损的，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。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会/股东会批准可以临时性地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补充。

第六章 约束机制和福利待遇

第二十二条 董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则年度绩效考核分数为零：

（一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责；

（二）违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

（三）受到公司行政记大过及以上处分；

（四）违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；

（五）因个人原因导致公司发生重大事故的；

（六）由于个人原因擅自离职或被免职的；

（七）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十三条 公司董事、高级管理人员享受年休假、培训等其他福利，按照公司薪酬福利管理规定执行。

第二十四条 公司董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，按照国家有关规定办理。

第七章 附 则

第二十五条 本办法未尽事宜或与本办法生效后颁布、修改的法律、法规、规范性文件和《公司章程》中的规定相冲突的，按法律、法规、规范性文件和《公司章程》中的规定执行。

第二十六条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释，报董事会同意后，经股东会批准后生效，修订时亦同。

东莞市华立实业股份有限公司

2026年4月