

广东三和管桩股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东三和管桩股份有限公司（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》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《广东三和管桩股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事长；

（二）内部董事（含副董事长、职工董事）：指与公司签订聘任合同担任公司某一职务并负责管理有关事务的非独立董事；

（三）外部董事：指不在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（四）独立董事：指不在公司担任除董事外的其他职务，公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（五）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规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相符；

（二）责、权、利统一原则，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。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，监督本制度的执行，并负责评估及建议启动薪酬止付追索程序等。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司业绩亏损时，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。

第五条 公司人力资源部门、财务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 薪酬的标准

第六条 在公司经营管理岗位任职的董事，除董事津贴外，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准；外部董事、独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬。

第七条 为客观反映公司董事所付出的劳动、所承担的风险与责任，切实激励董事积极参与决策与管理，保证公司董事能够更好地开展工作，切实履行各项职责，确保公司规范高效运行，公司给予董事发放一定数额的津贴。

董事的津贴水平综合考虑董事的工作任务、责任等，同时参照行业惯例。具体执行标准如下（税前）：

- 1、董事长津贴为每人每年人民币 18 万元；
- 2、外部董事津贴为每人每年人民币 12 万元；

3、独立董事津贴为每人每年人民币 12 万元；

4、内部董事津贴为每人每年人民币 12 万元。

上述津贴与内部董事在公司领取的职位薪酬无关。

第八条 董事、高级管理人员按照《公司法》《公司章程》等规定出席/列席公司董事会、股东会而产生的合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬（含基本工资、岗位工资、年资津贴）、绩效薪酬（含绩效工资、年终奖金）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百分之五十。

（一）基本薪酬

1、基本工资

主要参考当地工资标准而定，按月发放。

2、岗位工资

主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

3、年资津贴

按照在公司服务时间确定，每年调整一次，在公司服务时间最多按 10 年上限计算，达到上限后不再调整，按月发放。

（二）绩效薪酬

1、绩效工资

绩效工资根据年度经营指标核定，按月度实际完成情况及个人工作目标考核结果确定，按月发放。

2、年终奖金

年终奖金以年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况确定，按年发放。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬

制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核。

第十条 董事长的薪酬由董事长津贴、基本薪酬（含基本工资、岗位工资、年资津贴）、绩效薪酬（绩效工资、年终奖金）等组成，年终奖金参照高级管理人员年度考核发放，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百分之五十。

第十一条 中长期激励收入（包括但不限于股权激励、员工持股计划等）按照公司制定的中长期激励方案执行，中长期激励收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。

第四章 薪酬的发放

第十二条 公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事的津贴按月发放。高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第五章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司经营战略服务，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进一步发展的需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司实际经营状况；

（四）职务变动、公司发展战略或组织结构调整。

第六章 止付追索

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。

第十九条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴以及中长期激励的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴以及中长期激励进行全额或部分追回：

（一）违反义务给公司造成损失；

（二）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；

（三）严重失职或者滥用职权的；

（四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（五）其他重大违法、违规行为的情形。

第七章 其他

第二十条 公司董事、高级管理人员因故请事假、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。

第二十一条 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》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会拟订，经股东会审议通过之日起生效并实施，修改亦同。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

广东三和管桩股份有限公司

2026年4月