

广州市聚赛龙工程塑料股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善广州市聚赛龙工程塑料股份有限公司（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和创造性，提升公司治理水平和经营效益，促进公司持续、健康、稳定发展，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》等法律、法规、规范性文件及《广州市聚赛龙工程塑料股份有限公司章程》（以下简称“《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 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事（包括独立董事、职工代表董事）、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师、副总工程师及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平性与竞争力相统一原则：总体薪酬水平与公司经营规模、业绩相匹配，同时与市场薪酬水平相适应；

（二）责、权、利对等原则：薪酬与岗位价值、履职责任、风险承担及绩效考核结果挂钩；

（三）长远发展原则：薪酬体系服务于公司经营战略，与公司可持续健康发展相协调；

（四）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核结果、奖惩机制及风险责任挂钩，建立收益分享与风险共担的机制。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第五条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人绩效相匹配，与公司可持续发展相协调。

第九条 董事（独立董事及外部董事除外）、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。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）基本薪酬要参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定。

（二）绩效薪酬根据公司年度经营绩效及个人履职情况、工作任务完成情况等综合考核结果确定。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

第十条 独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议确定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，除固定津贴外，不在公司享受其他报酬、社保待遇等，独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 公司董事长如未在公司担任除董事以外其他职务，其薪酬参照高级管理人员的薪酬结构和标准执行。

第十二条 在公司担任高级管理人员或其他经营管理职务的非独立董事（即内部董事，含职工代表董事），按其在公司任职的岗位及对应的薪酬管理制度确定

薪酬、考核方案，不再另行领取董事津贴。

第十三条 除董事长外，未在公司担任除董事以外职务的非独立董事（即外部董事），原则上不在公司领取薪酬或津贴（股东会另有决议的除外），行使职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬发放与管理

第十四条 董事、高级管理人员基本薪酬按月发放。绩效薪酬确定一定比例根据公司经营业绩序时进度及公司内部薪酬管理制度预发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后结算支付，多退少补。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险及住房公积金的个人承担部分及其他法定款项。

第十六条 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。

第十七条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，公司可根据经营状况、市场薪酬水平、通胀水平、岗位变动等因素对薪酬进行适时调整，并按本制度规定的程序审议通过后实施。

第十八条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，对符合条件的董事、高级管理人员实施股权激励、员工持股计划等中长期激励措施。公司的中长期激励措施，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第五章 绩效与履职评价

第十九条 公司应当建立董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织。公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第二十条 公司董事、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。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。

第二十一条 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其薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第二十二条 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。

第六章 止付追索与责任追究

第二十三条 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。

第二十四条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司可以采取降薪或者扣发绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部纪律处分的；
- （二）严重损害公司利益，造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或者失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故等，给公司造成严重不利影响或者造成公司资产流失的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或者其派出机构予以行政处罚或者被证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （五）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追回相应超额发放部分。

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。

第二十六条 《公司章程》或相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任

职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第七章 附则

第二十七条 本规则未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规范性文件、证券交易所规则及《公司章程》的规定执行。本规则如与国家日后颁布的新法律、行政法规、中国证监会规范性文件、深圳证券交易所的相关规则及《公司章程》相抵触或不一致时，按国家有关新实施的法律、行政法规、中国证监会规范性文件、深圳证券交易所的相关规则及《公司章程》的规定执行。

第二十八条 本规则由公司董事会负责解释。

第二十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

广州市聚赛龙工程塑料股份有限公司

2026年4月27日