

广东和胜工业铝材股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东和胜工业铝材股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，调动董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的市场竞争力和经营管理效益，根据国家相关法律法规的规定及《广东和胜工业铝材股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关要求，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为《公司章程》规定的全体董事及高级管理人员。

第三条 董事薪酬与公司长远发展和股东利益相互结合，保障公司的长期稳定发展，董事薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时和市场价值相符。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司长期稳定发展的原则；
- （二）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司效益相适应的原则；
- （三）体现责、权、利相统一的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （四）体现激励与约束相结合的原则，薪酬发放与业绩考核挂钩并保持同向变动。

第二章 管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

如公司亏损，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。

第六条 董事和高管人员的绩效评价由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。公司人力资源中心负责配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员方案的具体执行。

第三章 薪酬结构及发放

第七条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第八条 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。

第九条 董事的薪酬

(一) 独立董事

公司独立董事执行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议通过后按约定发放。

(二) 非独立董事

1. 在公司兼任高级管理人员的非独立董事，领取高级管理人员薪酬；如需另外领取董事津贴，津贴标准由股东会审议通过后按月发放；

2. 在公司兼任除高级管理人员以外其他职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体岗位职务领取岗位薪酬，按劳动合同约定发放；如需另外领取董事津贴，津贴标准由股东会审议通过后按月发放；

3. 未在公司兼任其他职务的非独立董事，如需另外领取董事津贴，津贴标准由股东会审议通过后按月发放；。

第十条 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组成，其中绩效薪酬由绩效奖金、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：指履行职责所领取的年度基本工资收入，依据其所在的岗位价值、责任、强度等因素综合制定，基础薪酬按月支付；

(二) 绩效薪酬：年度/月度绩效奖励是指以年度经营目标为考核基础，根据董事及高级管理人员完成年度/月度经营指标核定年度奖励总额，并根据董事及高级管理人员完成个人年度/月度工作目标的考核情况核发至个人的奖励；

(三) 中长期激励收入：中长期激励收入是对公司中长期经营目标及个人累积贡献的奖励，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划或任期奖金等。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司需按照国家和公司的规定，依法从工资奖金中扣除对应项目。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、公积金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。

第十二条 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/津贴并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间违反我国法律法规、规章及《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其津贴。

第四章 薪酬调整

第十四条 公司的薪酬体系需依据公司的经营情况不断变化做相应的调整，以满足公司不断发展的需要。

第十五条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据，主要依据为：

- (一) 国家通胀水平。参考通胀水平，维持薪资的实际购买力。
- (二) 同行业同等职位的薪资水平；
- (三) 公司盈利情况；
- (四) 组织结构或任职的岗位变动。

第十六条 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。

第五章 薪酬追索扣回

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（如有）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（如有），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。

第十八条 公司章程或者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，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第十九条 本制度未明确的相关事项，依照国家相关法律法规、《公司章程》有关规定执行。

第二十条 本制度与现行或新颁布的相关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定有冲突的，以相关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起生效。

广东和胜工业铝材股份有限公司

2026年4月