

深圳瑞华泰薄膜科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳瑞华泰薄膜科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学合理的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，加强内部风险控制、提高经济效益和管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，公司董事会根据有关法律法规和监管要求，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事（含独立董事）、高级管理人员：总经理、副总经理、财务负责人（财务总监）、董事会秘书及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事薪酬方案由公司股东会决定，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。

公司高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司亏损时应当在董事、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 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪

酬政策与方案，制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，并对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责、权限依据《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

第七条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事薪酬与考核方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 公司董事的薪酬与标准

(一) 非独立董事

非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准执行；同时兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位以及与公司(包括子公司)签订的合同领取相应的薪酬。在公司未同时担任其他职务的非独立董事，薪酬方案由股东会审议确定。

(二) 独立董事

公司独立董事仅领取固定津贴。独立董事的固定津贴具体标准由股东会审议批准。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基础薪酬、绩效薪酬、中长期激励三部分组成。

(一) 基本薪酬根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等因素确定，并按月发放；

(二) 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为考核基础，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；

(三) 公司可以对高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国

家的相关法律、法规等另行拟定。

上述绩效薪酬、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。

第四章 薪酬的发放

第十条 公司独立董事的津贴按月度发放。

第十一条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬一般应按月发放。绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行。

第十二条 公司的薪酬标准均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，扣除公司代扣代缴的个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十四条 公司非独立董事、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。

第十五条 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相应追回超额发放部分。

第十六条 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。

第十七条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- (一)被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二)因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三)严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- (四)公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十八条 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及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。薪酬体系应与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬增幅水平；
- (二) 通货膨胀水平；
- (三) 公司经营状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 组织结构调整、岗位调整或职责变化。

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。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效，由董事会负责解释。