

# 华夏幸福基业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善华夏幸福基业股份有限公司（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，依据国家有关法律法规以及《华夏幸福基业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（包括独立董事）以及《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公开、公正、公平原则；
- （二）权、责、利相结合的原则；
- （三）与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）激励与约束并重的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并检查其履行职责情况，对其进行考评。

**第五条** 董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。在董事会或者董事会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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司相关职能部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬方案

**第七条** 独立董事津贴。独立董事按股东会审议通过的薪酬方案，领取独立董事津贴。独立董事实行固定津贴制度，按月发放。

**第八条** 非独立董事薪酬。在公司担任管理职务的非独立董事，根据公司经营情况、相关薪酬制度等情况确定管理职务薪酬，不额外领取董事职务津贴。不在公司担任职务的非独立董事，不领取董事津贴。

**第九条** 在公司担任职务的非独立董事和高级管理人员的薪酬总额由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、专项奖励及其他福利组成。

（一）基本薪酬：依据工作岗位、权责、能力及市场薪酬水平等因素确定。

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩及个人绩效考核结果挂钩。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。

（三）股权激励及专项奖励：公司视经营状况，根据相关法律法规及《公司章程》的规定，可另行实施股权激励、股票期权等中长期激励机制；对企业发展过程中做出重要贡献的董事、高级管理人员给予专项激励和奖励。

### 第四章 薪酬考核与发放

**第十条** 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织、考核。公司也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。

**第十一条** 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时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬如未相应下降，应当披露原因。

**第十三条** 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税等。

**第十四条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按实际任期和实际绩效计算津贴、薪酬并予以发放。

## 第五章 薪酬止付与追索

**第十五条** 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。

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。

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。

## 第六章 附 则

**第十六条** 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》的规定执行，本制度如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件及依法定程序修改的《公司章程》相抵触时，以新颁布的法律法规、规范性文件和《公司章程》为准，并立即修订，报董事会、股东会审议批准。

**第十七条** 本制度经股东会审议通过之日起生效，由董事会负责解释。

华夏幸福基业股份有限公司

2026年4月