

湖南华联瓷业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强湖南华联瓷业股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,保证公司董事、高级管理人员依法履行职权,建立科学有效的激励和约束机制,健全公司薪酬管理体系,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》《湖南华联瓷业股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)等相关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的且在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员;领取津贴的独立董事以及不在公司领取薪酬的其他非独立董事不适用本制度。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 竞争力原则: 强调薪酬策略与水平的竞争力,有效吸引人才。
- (二) 公平性原则: 薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配;
- (三) 短期与长期结合原则: 短期薪酬与长期激励相结合;
- (四) 绩效挂钩原则: 个人薪酬水平与公司效益、公司及个人绩效完成情况挂钩,充分鼓励企业和员工超额完成任务和做出卓越贡献。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会提名与薪酬考核委员会依据《董事会提名与薪酬考核委员会工作细则》对董事、高管人员进行考核并确定薪酬。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或提名与薪酬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董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合提名与薪酬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 薪酬构成

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

- 1、同时兼任高级管理人员的非独立董事，按第八条、第九条执行。
- 2、同时兼任公司其他非高级管理人员职务的董事按照相应的岗位领取职务薪酬，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。
- 3、未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司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：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性、工作年限及从业经验以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理体系，与公司年度经营绩效、本人工作完成情况相挂钩。

（三）中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等，具体依照公司相关激励方案执行。

第九条 公司可实施中长期激励方式对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。中长期激励方式包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等，具体按照相关法律法规和《公司章程》规定经股东会批准实施的股权激励计划、员工持股计划等依照其适用的法律法规及相关方案规定执行。

第四章 薪酬发放

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除个人所得税、社会保险费及住房公积金等个人承担的部分（如适用）等费用后，剩余部分发放给个人。

第十一条 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。

如果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。

第十二条 公司应当依据经审计的财务数据开展绩效评价，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支付。

第十三条 如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。

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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

薪酬考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追回程序。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- （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）严重违反公司章程及规章制度，或严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会、股东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

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展的需要。

第十六条 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司经营状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，提名与薪酬考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第六章 附则

第十七条 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。

第十八条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

湖南华联瓷业股份有限公司董事会

二〇二六年五月