

广西梧州中恒集团股份有限公司 关于董事、高级管理人员 2026 年度薪酬管理方案 的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

广西梧州中恒集团股份有限公司（以下简称“公司”或“中恒集团”）于 2026 年 6 月 9 日召开第十届董事会第四十二次会议，审议了《广西梧州中恒集团股份有限公司关于制定<广西梧州中恒集团股份有限公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬管理方案>的议案》，鉴于全体董事已回避表决，该议案直接提交公司 2026 年第二次临时股东会审议。现将公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬管理方案公告如下：

一、适用范围

适用于公司董事和《公司章程》载明的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和总法律顾问以及其他由董事会明确聘任的公司高级管理人员。

二、薪酬方案

公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

（一）非独立董事

在公司担任具体职务的非独立董事，根据其在公司所担任的具体职务对应的薪酬管理制度领取薪酬，不单独领取董事津贴；未在公司担任具体行政职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不单独领取董事津贴。

（二）独立董事

独立董事津贴标准为每人每年 12 万元人民币（税前），按月平均支付，不在公司领取其他薪酬。

（三）高级管理人员

高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励和中长期激励收入等构成。基本年薪与绩效年薪之和为年度薪酬，绩效年薪占比原则上不低于年度薪酬的百分之六十。绩效年薪是与高级管理人员个人年度绩效考核挂钩的浮动薪酬，分为年度兑现绩效年薪部分、递延薪酬部分和留存作为任期激励基数部分，递延薪酬部分按 3:3:4 比例分三年递延支付，任期激励部分按 3:3:4 比例分三年递延支付。

（四）绩效考核

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。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。

（五）薪酬止付追索管理

1.公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

2.公司董事、高级管理人员不履行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任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励收入进行全额或部分追回。

三、其他说明

（一）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，薪酬按其实际任期计算并予以发放；

（二）本薪酬管理方案所指薪酬均为税前收入，应由本人承担个人所得税，公司负有按国家规定代扣代缴的义务。

特此公告。

（以下无正文）

（此页无正文，仅为《广西梧州中恒集团股份有限公司关于董事、高级管理人员
2026 年度薪酬管理方案的公告》盖章页）

广西梧州中恒集团股份有限公司董事会

2026 年 6 月 10 日