

中山华利实业集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月修订)

第一章 总则

第一条 为规范中山华利实业集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的绩效、薪酬管理，建立健全符合现代企业制度要求的激励和约束机制，拉动公司经营业绩的持续增长，参照有关法律法规，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- 1、公司董事，包括独立董事、非独立董事；
- 2、公司高级管理人员，包括执行长、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- 1、董事、高级管理人员年度薪酬标准应与公司业绩和规模相符，并参考同行业薪酬水平，保持其薪酬的市场竞争力；
- 2、董事、高级管理人员的薪酬应与公司长远发展及当年度经营业绩挂钩，促进公司的长期稳健发展；
- 3、严格遵守国家的法律法规和国家有关薪酬制度的政策规定；
- 4、董事、高级管理人员薪酬收入必须做到规范、公开、透明。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设提名与薪酬考核委员会作为董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构。

第五条 提名与薪酬考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向公司董事会提出

建议。

董事会对提名与薪酬考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载提名与薪酬考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第三章 工资总额决定机制

第七条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，根据公司经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略、行业薪酬水平等合理确定。

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 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。

第四章 薪酬结构和标准

第九条 董事的薪酬结构和标准

1、 独立董事的薪酬结构和标准

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，独立董事津贴为每年 28.20 万元人民币（折合新台币 120 万元）（税前），按月发放。独立董事出席公司董事会会议、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需的交通、住宿等费用，均由公司据实报销。

2、 不参与公司日常经营管理的非独立董事的薪酬结构和标准

不参与公司日常经营管理的非独立董事不领取薪酬，也不领取津贴。

3、 参与公司日常经营管理但不担任公司其他职务的董事长（以下简称“专职董事长”）的薪酬结构和标准

专职董事长的薪酬结构和标准，参照高级管理人员的薪酬结构和标准执行。

4、 在公司任职的董事的薪酬结构和标准

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领取相应的薪酬，不领取董事津贴；兼任高级管理人员职务的，依据高级管理人员的薪酬结构和标准领取薪酬，不领取董事津贴。

第十条 高级管理人员的薪酬结构和标准

1、高级管理人员必须专职在公司工作并领取薪酬，不得在公司控股股东或者其控制的企业担任除董事、监事之外的其他行政职务。

2、高级管理人员的薪酬结构和标准

(1) 高级管理人员的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬、福利补贴及中长期激励等，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。每年高级管理人员薪酬的具体数额由提名与薪酬考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定。

(2) 基本薪酬按月发放。参考同行业及地区薪酬水平，并结合所任职位的岗位职责、工作能力等因素确定。提名与薪酬考核委员会每年可以根据物价水平、同行业的薪酬标准对高级管理人员的基本薪酬进行调整。

(3) 绩效薪酬的具体数额由提名与薪酬考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定。公司应当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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

(4) 补贴及福利包括公司发放的过节费及其他福利、按国家规定缴纳的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等。补贴及福利的发放标准及发放方法按公司福利管理制度执行。

(5) 中长期激励包括股权激励等，提名与薪酬考核委员会负责拟定股权激励计划草案及股权激励相关的考核制度。

第五章 绩效考核与薪酬调整

第十一条 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。

第十二条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由提名与薪酬考核委员会负责组织，公司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。

第十三条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及

其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随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需要，调整依据为：

- 1、同行业薪酬水平；
- 2、所在地区薪酬水平；
- 3、通货膨胀水平；
- 4、公司业绩达成情况；
- 5、组织结构调整、岗位调整或职责变化。

第六章 薪酬发放与止付追索

第十五条 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 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十六条 公司独立董事津贴按月发放，独立董事在任时间不足整月的，按实际工作天数占当月天数比例发放独立董事津贴。

第十七条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，具体发放及计算方法按照公司薪资管理制度执行。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发放。

第十八条 公司可以根据实际情况，建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十九条 公司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、高级管理人员出现以下情形的，公司应当根据情节轻重，减少或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：

- 1、董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失的；
- 2、董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的。

第二十条 公司董事、高级管理人员离任时，应当完成各项工作移交手续。公司审计部应当对离任的董事、高级管理人员是否存在未尽义务、未履行完毕的承诺、是否涉嫌违法违规行为等进行审查或审计。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事项，或与国家法律、法规以及《公司章程》的规定不一致的，按照国家有关法律、法规及《公司章程》的有关规定执行。

第二十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效并施行，修改时亦同。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

中山华利实业集团股份有限公司

2026年6月29日