



# 中毅达股份

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

# 贵州中毅达股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月)

### 第一章 总则

**第一条** 贵州中毅达股份有限公司（以下简称“公司”）为推进建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动工作的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《贵州中毅达股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象具体包括以下人员：

- （一）董事：公司独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员：公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 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。公司董事和高级管理人员薪酬管理应当遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）激励约束并重原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，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。

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。

如公司发生亏损，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。

**第六条** 公司综合部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。

## 第三章 薪酬构成及标准

### 第七条 工资总额决定机制

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

### 第八条 公司董事薪酬

（一）独立董事：公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会通过后确定。

（二）非独立董事：在公司担任管理职务的非独立董事，其薪酬构成与绩效考核按照所担任的管理职务依据高级管理人员薪酬规定执行；不执行公司具体事务的非独立董事，公司不予发放薪酬和董事津贴。

### 第九条 公司高级管理人员薪酬

（一）公司高级管理人员的薪酬构成包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等；

（二）基本薪酬属于固定部分，结合其岗位责任、履职情况、市场薪酬水平等因素确定，按固定薪资逐月发放；

（三）绩效薪酬属于浮动部分，包含年度绩效考核奖金以及根据实际经营情况、个人贡献度所获得的其他现金奖励，以年度经营目标为考核基础，根据每年公司实现效益情况以及高级管理人员的工作业绩完成情况核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩

效薪酬总额的 50%;

(四) 其他中长期收入包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况设置的中长期收入。

**第十条** 经董事会薪酬与考核委员会审批, 可以临时性为专门事项设立专项特别奖励, 作为对在公司领取薪酬的董事以及高级管理人员的薪酬的补充。

**第十一条** 相关人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行。其他福利, 按照公司规定执行。

#### 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十二条** 公司发放薪酬均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定, 代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后, 剩余部分发放给个人。

**第十三条** 绩效薪酬根据绩效考核结果, 由董事会薪酬与考核委员会考核评定后进行发放。

**第十四条** 公司应当确定董事和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。

**第十五条** 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绩效奖金并予以发放。

**第十六条** 当公司董事及高管人员在任职期间, 发生下列任一情形, 公司可以不予发放绩效年薪或津贴:

(一) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证

券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或其他处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）严重违反公司各项规章制度的；

（四）公司股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十七条** 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司应当及时对董事、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。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期调整薪酬标准。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）市场薪酬水平；

（二）通胀水平；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

## 第六章 附 则

**第二十条** 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、中国证监会和上海证券交易所的有关规定执行。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

**第二十二条** 本制度由董事会负责制定、修订、解释。