

惠州市华阳集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步推动惠州市华阳集团股份有限公司（以下简称“公司”）建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》、公司《薪酬与考核委员会工作细则》等规定，在充分考虑公司发展战略、经营情况和行业特点的基础上，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、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）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机制

第四条 董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事和高级管理人员薪酬方案、负责董事和高级管理人员考核和监督的专门机构。董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。高级管理人员的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。

第五条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员进行考核，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第六条 薪酬与考核委员会的职责与权限按照《惠州市华阳集团股份有限公

司薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第三章 薪酬标准、构成和发放

第七条 薪酬标准、构成和发放

(一) 董事(含独立董事)实行津贴制度,具体津贴标准及发放办法按股东会审议通过后的决议执行。其中独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用,由公司承担。

(二) 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成,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。

1、基本薪酬:按照其在公司内部担任的职务,根据岗位实际承担的责任、工作能力及市场薪资行情等因素确定,按月发放;

2、绩效薪酬:主要根据公司业绩和本人绩效发放,兼顾市场行情;

3、公司根据经营情况和竞争态势,可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施,具体方案根据国家的相关法律、法规等另行规定。

公司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。

第八条 公司董事、高级管理人员任职期间,出现下列情形之一者,可对其实施降薪:

(一) 严重违反公司各项规章制度,受到公司内部严重书面警告以上处分的;

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;

(三) 重大违法、违规行为被中国证监会予以行政处罚、被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不当人选,或失职、渎职,导致重大决策失误给公司造成严重影响的。

第四章 薪酬考核与调整

第九条 薪酬政策和标准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的调整,以适应公司进一步发展的需要。

第十条 公司高级管理人员的薪酬考核与调整依据为：

- （一）同行业薪资水平；
- （二）公司盈利状况；
- （三）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；
- （四）公司发展战略。

第十一条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，但需经公司董事会批准后再实施。

第五章 薪酬的止付追索

第十二条 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 附则

第十三条 本制度由董事会制订和修改，自公司股东会审议通过之日起生效。

第十四条 本制度未尽事宜，以法律、行政法规、部门规章或《公司章程》的规定为准；本制度如与日后国家颁布的法律、行政法规、部门规章或《公司章程》不一致的，按届时国家颁布的法律、行政法规、部门规章和《公司章程》为准，并及时修订本制度。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。

惠州市华阳集团股份有限公司

2026年3月26日