

华联控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(经公司于2026年4月27日召开的第十二届董事会第八次会议审议通过)

二〇二六年四月二十七日

目 录

第一章 总 则	3
第二章 薪酬管理机构	4
第三章 薪酬结构与标准	4
第四章 薪酬发放	5
第五章 薪酬调整	6
第六章 薪酬递延支付及止付追索	6
第七章 附则	7

第一章 总 则

第一条 为规范华联控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，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，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件，以及《公司章程》的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事以及高级管理人员。具体包括以下人员：

（一）独立董事：指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（二）外部董事：指非公司员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；

（三）内部董事：指公司员工担任并且在公司领取薪酬的董事；

（四）职工代表董事：指公司员工担任并且由公司职工代表大会选举产生的董事；

（五）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

子公司可根据本制度规定制定其薪酬管理制度。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则，薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；

（三）长远发展原则，薪酬与公司长远利益、持续健康发展的目标相符，兼顾短期激励与中长期激励；

(四) 激励约束并重原则，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩，强化绩效导向；

(五) 公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，并予以披露；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案，并向股东会说明，予以充分披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责：

- (一) 制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案及考核标准；
- (二) 审查公司董事、高级管理人员履职情况并进行年度考核；
- (三) 对公司薪酬管理制度执行情况进行监督。

第六条 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。

第七条 公司人力行政管理中心、财务管理中心配合董事会薪酬与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 薪酬结构与标准

第八条 董事津贴标准由公司股东会审议通过后确定，并按年发放。

独立董事和外部董事除在公司领取董事津贴外，不再在公司领取其他薪酬，不参与公司绩效考核与中长期激励。

内部董事、职工代表董事和高级管理人员根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

第九条 在公司担任具体职务的非独立董事、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 50%。基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、市场薪资行情等因素确定；绩效薪酬主要是根据公司岗位职责制定的考核标准的达成情况等综合考评后确定；公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励计划、员工持股计划及其他专项奖励等中长期激励方案。

董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第十条 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。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。

第四章 薪酬发放

第十一条 公司董事、高级管理人员薪酬发放方式如下：

- （一）公司董事津贴按年发放；
- （二）公司董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬于绩效评价后发放；
- （三）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职或新任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算薪酬后予以发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。公司将按照国家和公司的有关规定，扣除相关税费后予以发放，具体扣除项目包括：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分（如有）；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第五章 薪酬调整

第十三条 公司董事和高级管理人员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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，不定期调整薪酬标准。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

(一) 同行业薪酬水平。不定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，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) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，并报董事会或股东会审批，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十七条 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。

第六章 薪酬递延支付及止付追索

第十八条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、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、高级管理人员的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。

第二十条 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。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

华联控股股份有限公司

2026年4月27日