

广东塔牌集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 12 月修订)

第一章 目的

第一条 为建立、健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动广东塔牌集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员（以下合称“高层管理人员”）的积极性和创新性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规以及《广东塔牌集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二章 适用范围

第二条 本制度适用对象为公司董事、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、公司按照法律法规规定聘请的，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及董事会专门委员会委员以外职务的非独立董事；
- （三）内部董事：指公司员工担任并且领取薪酬的非独立董事（包括职工董事）；
- （四）高级管理人员：指公司总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

第三章 管理原则

第三条 以公司经营经济指标和综合管理为基础，根据公司年度经营计划和分管工作的职责以及工作目标，进行年度综合考核确定，并坚持以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与公司经营目标挂钩的原则；

（五）坚持激励与约束并重的原则。

第四章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事薪酬，公司董事会负责审议高级管理人员薪酬。

公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬考核委员会”）是实施公司高层管理人员薪酬方案的管理机构，董事会办公室是实施公司高层管理人员薪酬方案的执行机构，公司审计部、证券部、财务管理中心等具体职能部门配合进行高层管理人员薪酬方案的具体实施。

第五章 薪酬的构成与标准

第五条 薪酬构成

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准为人民币 15 万/年，按月支付，除此以外不再另行发放薪酬。独立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；

（二）外部董事：自 2026 年 1 月起，公司对外部董事实行“基本薪酬+绩效薪酬”制度，基本薪酬标准为人民币 18 万/年，按月发放；绩效薪酬按基本薪酬为基数，年度报告披露和绩效评价完成后，根据个人履职评价结果发放绩效薪酬。外部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；

（三）内部董事：公司内部董事同时在公司担任工作职务的，其薪酬标准和绩效考核方式依据本制度第六条执行。经股东会批准，公司可另行向内部董事发放董事职务津贴；

（四）高级管理人员：其薪酬标准和绩效考核方式依据本制度第六条、第八条、第十一条执行。

第六条 薪酬标准

公司内部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。

公司内部董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和年度激励奖金等组成，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。基本

薪酬、绩效薪酬部分构成了公司内部董事和高级管理人员的年度薪酬，以下简称“年薪”。年度激励奖金作为员工持股计划等激励措施的主要资金来源，需在员工持股计划存续期届满之前才能减持兑现，与公司未来息息相关，从而构成公司内部董事和高级管理人员的中长期激励收入。

（一）年度薪酬

结合行业薪酬水准、当地消费水平、岗位职责等，公司内部董事和高级管理人员年薪根据公司年度综合收益情况设定不同档次标准，届时按公司当年度经审计的年度综合收益实现情况来确定适用对应档次年薪，自 2026 年 1 月起执行的标准如下：

序号	职务		年度薪酬标准（万元）				
年度综合收益（亿元）			3 亿（不含）以下	3 亿（含） -4 亿（不含）	4 亿（含） -6 亿（不含）	6 亿（含） -8 亿（不含）	8 亿（含）以上
1	董事长、总经理	基本薪酬	25	30	35	40	45
		绩效薪酬	25	30	35	40	45
		合计	50	60	70	80	90
2	副董事长、内部董事	基本薪酬	22	27	31	36	40
		绩效薪酬	22	27	31	36	40
		合计	44	54	62	72	80
3	常务副总经理	基本薪酬	20	24	28	32	36
		绩效薪酬	20	24	28	32	36
		合计	40	48	56	64	72
4	副总经理、董事会秘书、财务总监	基本薪酬	15	18	21	24	27
		绩效薪酬	15	18	21	24	27
		合计	30	36	42	48	54

1、结合行业周期性特征明显情况，公司薪酬考核委员会可以根据公司主业盈利状况，在上述“基本薪酬”标准范围内阶段性调低公司内部董事和高级管理人员的具体适用基本薪酬，并将差额增加至当年度绩效薪酬中，提高绩效薪酬占比，实现“薪酬和业绩联动”的目标。

2、内部董事、高级管理人员的绩效薪酬与其年度内个人绩效考核结果挂钩考核。个人绩效考核指标主要以效益、成本、发展目标等量化指标构成。

3、公司内部董事和高级管理人员身兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。确有特殊贡献的，由薪酬考核

委员会依据其履职的实际情况给予不超过 10 万元/年的津贴或报酬。

4、公司职工董事的薪酬标准按照其实际任职岗位适用于公司薪酬制度的规定确定。

（二）年度激励奖金

结合公司年度经营情况，公司按实现的年度综合收益和对应的计提比例来计提年度激励奖金，用于激励内部董事和高级管理人员等公司员工，具体计提比例如下：

序号	计提激励奖金前的年度综合收益	激励奖金计提比例
1	5 亿元以下	5%
2	5-8 亿元	7.5%
3	8 亿元以上	10%

鉴于公司的业务由传统产业和新兴产业及环保产业构成，股东会授权董事会及薪酬考核委员会结合公司各产业年度经营情况，在上述年度综合收益指标和计提比例框架范围内，合理细化传统产业和新兴产业及环保产业各自的年度综合收益指标和计提比例。各产业年度激励奖金计算公式如下：

传统产业激励奖金 = 传统产业年度综合收益 × 计提比例；

新兴产业激励奖金 = 新兴产业年度综合收益 × 计提比例；

环保产业激励奖金 = 环保产业年度综合收益 × 计提比例。

公司董事和高级管理人员年度激励奖金分配系数见下表：

序号	职务	年度激励奖金系数
1	董事长	4%-5.9394%
2	内部董事	2.8%-4.1574%
3	总经理	3.8%-5.6416%
4	常务副总经理	2.5%-3.7112%
5	副总经理	2.35%-3.4894%
6	董事会秘书	2.35%-3.4894%
7	财务总监	2.35%-3.4894%

1、不参与日常生产经营工作的董事，不享有年度激励奖金。

2、公司职工董事按其担任职位和公司激励薪酬的分配制度确定其年度激励奖金系数，并和其岗位考核相挂钩，其系数未包括在上表内。

3、每年度董事和高级管理人员适用的年度激励奖金系数授权董事会薪酬考核委员会根据每年度董事和高级管理人员变动情况、实际任职时间以及贡献情况在上述对应职务岗位标准区间内和总系数合计不超过 30%比例的条件下确定；兼任多个高级管理人员岗位的，按最高系数的岗位确定其系数，并可由薪酬考核委员会依据其兼职情况给予不超过 0.5%系数的补偿。

4、公司内部董事、高级管理人员的年度激励奖金，与其年度内个人绩效结果挂钩考核。

第七条 年度内新增或变更的董事以及高级管理人员薪酬参照审议通过后的标准具体实施，定期报告予以披露。

第六章 绩效考核程序

第八条 董事会办公室根据公司经营计划完成情况、内部董事和高级管理人员分工、工作目标任务情况及董事长、总经理的建议综合考量并在每年度 4 月底前拟定内部董事和高级管理人员的当年度绩效考核指标，提交薪酬考核委员会审议，审议后以书面文件下发。年中时，若需追加或调整个别内部董事或高级管理人员的考核指标时，经薪酬考核委员会审议批准后补充下发书面文件。

高级管理人员在年度终了时，对年度绩效考核指标中非量化指标进行自评，然后提交总经理考评，最后提交薪酬考核委员会终评；总经理的直接提交薪酬考核委员会终评。

内部董事在年度终了时，对年度绩效考核指标中非量化指标进行自评，然后提交薪酬考核委员会考评。

独立董事和外部董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

当年度个人考评得分应用于绩效薪酬和年度激励奖金。

第九条 在年度经营过程中，如遇行业 and 经营环境等外部条件突变，可以对各产业年度综合收益目标和高层管理人员年度绩效考核指标作相应调整。如调整公司年度综合收益指标和激励奖金计提比例，则需要重新提交股东会审议。

第七章 薪酬的发放

第十条 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬，月度发放时先按低档次的标准平均发放；绩效薪酬，月度发放时参照基本薪酬适用档次和暂按不超过 70%考核得分进行预发。年度报告披露和绩效评价完成后，以当年经审计的财务数据为基础，根据企业效益情况和按本制度第八条绩效考核程序确定的个人绩效考评结果，补发基本薪酬和绩效薪酬的差额。

第十一条 公司内部董事、高级管理人员的年度激励奖金在经聘请的会计师事务所审计并出具年度审计报告以后，由薪酬考核委员会以当年经审计的、计提年度激励奖金前的、归属于母公司所有者的综合收益为基数，按照本制度第六条确定的指标、计提比例及按本制度第八条绩效考核程序确定的个人绩效考核结果，或按照本制度第七条审议调整后的指标和计提比例及按本制度第八条、第九条绩效考核程序确定的个人绩效考评结果（如有调整），在会计师事务所出具年度审计报告一个月内发放。年度激励奖金可部分或全部作为员工持股计划资金来源，差额采取现金发放；作为员工持股计划资金来源的，发放时应转入员工持股计划账户，差额部分发放时应转入个人银行账户。

第十二条 公司其他高层管理人员津贴按本制度第五条确定的金额按月发放。

第十三条 公司高层管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予发放薪酬及津贴。

（一）严重违反公司各项规章制度，致使公司受到严重损失的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被深圳证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的。

第十四条 公司内部董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其薪酬按其实际任期计算并予以发放。

公司内部董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假、产假等以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第八章 责任追究和止付追索

第十五条 内部董事以及高级管理人员应与公司签订劳动合同，劳动合同模版由

薪酬考核委员会审批，公司行政人事部负责根据实际情况具体执行。

第十六条 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。给予经济处罚的，经公司管理层或薪酬考核委员会确认后，公司财务管理中心将从其年薪和年度激励奖金或/及员工持股计划中可分配给其的现金中扣减。

第十七条 建立董事、高级管理人员离任审计制度。在离任审计过程当中，如发现其在任职期间的经营业绩不实，将对相关人员的年薪和激励奖金进行调整，要求相关人员限期退回超出应得部分的收入，并且追究法律责任。

第十八条 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。

第九章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第二十条 本制度的解释权归属于公司董事会。

第二十一条 本制度经公司股东会审议通过后实施。

广东塔牌集团股份有限公司

2025 年 12 月