

广东东方锆业科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 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、规范性文件，为完善公司董事及高级管理人员（以下简称“高管人员”）的薪酬管理制度，强化激励约束机制，引导管理层持续为公司创造长期价值，制定本办法。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）内部董事

内部董事是指董事长或兼任公司高级管理人员或其他职务的非独立董事；

（二）高级管理人员，包括总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及其他高级管理人员。

第三条 本制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”，是指在公司担任非独立董事、高级管理人员并履行董事、高级管理人员职责所领取的相应报酬。不包括董事、高级管理人员在公司或在控股子公司担任其他职务，依据公司及控股子公司相关薪酬制度规定领取的薪酬。外部董事是指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第四条 独立董事采取固定金额领取独立董事津贴，津贴标准按公司《独立董事工作制度》的规定执行。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会批准高级管理人员薪酬；公司股东会批准董事薪酬。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬标准与方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案、止付追索；负责审查公司董事及高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公

司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬方案

第八条 公司结合铝行业发展水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定内部董事、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，逐渐提高普通职工薪酬水平和劳动报酬收入。

第九条 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、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。

第十条 公司内部董事和高级管理人员的薪酬以“基本年薪+绩效考核奖金+中长期超额利润奖励”结合的方式发放，实际领取的薪酬与其绩效考核是否达标直接相关；其中：绩效考核奖金原则上不低于基本年薪和绩效考核奖金总额的百分之五十。

（一）基本年薪标准：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；基本年薪（含税）分别为：董事长96万元；总经理84万元，常务副总经理60万元；副总经理、财务总监、董事会秘书等分为三个级别，分别为高级54万元、中级48万元、初级42万元。

（二）绩效考核奖金为浮动部分，公司人资部门根据内部董事和高级管理人员工作性质、绩效考核情况等因素评定后提出建议，报薪酬与考核委员会审议通过，一定比例的绩效考核奖金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。

（三）中长期超额利润奖励，根据当年审计结果净利润超过当年预算净利润部分按照10%提取分三年发放，当年发放60%，次年发放30%，第三年发放10%。没有完成当年预算净利润指标的不予提取。

公司中长期超额利润奖励部分应当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考核提取。根据高管人员岗位价值权重结合管理层级和业绩贡献，具体分配系数如下：董事长2.0，总经理1.6，常务副总经理1.4，副总经理、财务总监、董事会秘书高级为1.3，中级为1.2，初级为1.0

若一人身兼多职，其系数按较高者确定。可以预留部分奖励，作为其他高管及其它优秀管理人员的奖励基金。董事会授权薪酬与考核委员会对其进行分配。

第十二条 公司按月以银行转账形式发放内部董事和高级管理人员的基本薪酬。董事及高级管理人员的绩效薪酬经薪酬与考核委员会审议通过后，按各自发放周期发放绩效奖金。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（按入职天数）计算其应得的薪酬金额。

下列税费按照国家有关规定从薪酬中直接扣除：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十三条 每个经营年度开始前，公司根据总体经营目标制订预算和业绩目标，确定董事、高级管理人员年度考核标准。

第十四条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，内部董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期超额利润奖励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司内部董事、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超额利润奖励收入，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。

第四章 薪酬的调整

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬体系应为公司战略发展和经营管理服务，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。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资水平。

每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。

参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十八条 经公司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奖励或惩罚，作为对在公司任职的内部董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十九条 董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，可以取消该发生年度绩效考核奖金和延迟发放的中长期超额利润奖励：

（一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责；

（二）违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

（三）受到公司行政记大过及以上处分；

（四）违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；

（五）因个人原因导致公司发生重大事故的；

（六）由于个人原因擅自离职或被免职的；

（七）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 附则

第二十一条 本办法未尽事宜依照相关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》及其他有关规定执行。本规则与相关法律、法规、规范性文件的规定及《公司章程》相悖时，按后者规定执行。

第二十二条 本办法由董事会负责拟定、解释和修改。

第二十三条 本办法自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度生效后，原《董事、高级管理人员薪酬管理制度》同步废止。

广东东方锆业科技股份有限公司

2026年4月21日