

# 易事特集团股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年六月

（经公司第八届董事会第二次会议制定）

（尚需经公司 2025 年年度股东会审议通过）

## 目 录

第一章 总则 .....	3
第二章 管理机构 .....	3
第三章 薪酬标准及发放 .....	4
第四章 薪酬调整 .....	5
第五章 薪酬追索扣回 .....	6
第六章 附则 .....	6

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善易事特集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，调动董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的市场竞争力和经营管理效益，根据国家相关法律法规的规定及《易事特集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关要求，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事及高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，系与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。

（三）高级管理人员：指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和其他依据《公司章程》规定被公司董事会聘任为高级管理人员的公司雇员。

**第三条** 董事薪酬与公司长远发展和股东利益相互结合，保障公司的长期稳定发展，董事薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时和市场价值相符。

**第四条** 公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》遵循以下原则：

- （一）薪酬和公司长远发展及利益相结合的原则；
- （二）薪酬水平与外部市场价值规律相符的原则；
- （三）公开、公平的原则。

**第五条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、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，促进提高普通职工薪酬水平。

## 第二章 管理机构

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《薪酬与考核委员会工作细则》相关规定。

**第七条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织,公司可以委托第三方开展绩效评价,公司人力资源部门负责具体执行。

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。

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。

公司如发生亏损,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。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

### 第三章 薪酬标准及发放

**第九条** 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。

**第十条** 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。

#### **第十一条** 董事的薪酬

##### (一) 独立董事

公司独立董事执行固定津贴制度,并对出席会议的独立董事发放会议补贴,津贴标准及会议补贴标准由股东会审议通过后按约定发放。

##### (二) 非独立董事

在公司兼任高级管理人员的非独立董事,领取高级管理人员薪酬;如需另外领取董事津贴,津贴标准由股东会审议通过后按月发放;

在公司兼任除高级管理人员以外其他职务的非独立董事,根据其在公司担任的具体岗位职务领取岗位薪酬,按劳动合同约定发放;如需另外领取董事津贴,津贴标准由股东会审议通过后按月发放;

未在公司兼任其他职务的非独立董事,如需另外领取董事津贴,津贴标准由

股东会审议通过后按月发放。

**第十二条** 公司董事（独立董事及不在公司担任其他岗位职务的董事除外）和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬由绩效工资、年终奖金等组成，且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。

（一）基本薪酬：是年度经营的基本报酬，根据岗位职责、市场薪酬水平及公司的经营状况确定，按月固定发放；

（二）绩效薪酬：是年度经营效益的体现，与高管人员的年度经营业绩考核结果挂钩，按一定比例按月预发放，年度考核结束后依据年度绩效结果统一核算。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对高管人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

**第十三条** 公司独立董事津贴及会议补贴在公司代扣代缴个人所得税后发放；在公司担任经营职务的董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司需按照国家公司的有关规定，依法从工资奖金中扣除对应项目，剩余部分发至个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费、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。

**第十四条** 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薪酬/津贴/补贴并予以发放。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员在任职期间违反我国法律法规、规章及《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其津贴、绩效薪酬及中长期激励。

**第十六条** 公司可结合行业特征、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。

## 第四章 薪酬调整

**第十七条** 公司的薪酬体系需依据公司的经营情况不断变化做相应的调整，以满足公司不断发展的需要。公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据，主要依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据，进行汇总分析，作为公司薪酬调整的重要参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的重要依据；

（三）公司经营状况：薪酬调整与公司经营业绩强联动；

（四）组织结构调整或任职的岗位变动。

**第十八条** 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。

**第十九条** 公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬补充，但应按照涉及的人员履行相应审批程序。

## 第五章 薪酬追索扣回

**第二十条** 公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回机制，并向董事会提出建议。

**第二十一条** 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（如有）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（如有），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。

**第二十二条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第六章 附则

**第二十三条** 本制度未明确的相关事项，依照国家相关法律法规、《公司

章程》有关规定执行。

**第二十四条** 本制度与现行或新颁布的相关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定有冲突的，以相关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

**第二十五条** 本制度由公司董事会负责修订与解释，自股东会审议通过之日起生效。

易事特集团股份有限公司

2026年6月