

# 成都盛帮密封件股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善成都盛帮密封件股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提升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》”）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《成都盛帮密封件股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。本制度所称董事、高级管理人员是指公司全体董事以及总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

**第二条** 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

#### 一、公平原则

（一）公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；

（二）公司内部各岗位的薪酬体现该岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。

二、与绩效挂钩的原则；

三、短期与长期激励相结合的原则；

四、激励与约束相结合的原则。

### 第二章 工资总额决定机制及薪酬管理机构

**第三条** 公司以上年度薪酬总额为基数，综合考虑公司效益、行业发展趋势、市场薪酬水平等决定当年预算总额。

**第四条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以充分披露。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。

董事会或者薪酬与考核委员会在对董事进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。对于兼任高级管理人员的董事，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

**第五条** 薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式及调整方案；负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并审查公司董事、高级管理人员履行职责情况，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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、本所有关规定以及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会会议中记载薪酬与考核委员会的意见以及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第六条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会对公司高级管理人员进行绩效考核、董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

### 第三章 薪酬的标准及构成

**第七条** 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。

**第八条** 董事薪酬标准：

（一）独立董事和外部董事（指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：独立董事和外部董事实行固定年薪，年薪标准由董事会薪酬与考核委员会提出，并经公司董事会和股东会审议通过后按月平均发放。独立董事和外部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它费用，由公司承担。

（二）内部董事（指在公司担任除董事外的其他职务的董事，含职工代表董事）：实行基本年薪（含：固定薪酬、履职考核薪酬），履职考核薪酬部分按照其任在公司所任职务考核。基本年薪由董事会薪酬与考核委员会提出，并经公司董事会和股东会审议通过后固定薪酬部份按月平均发放。内部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它费用，由公司承担。

**第九条** 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪（含：固定薪酬、履职考核薪酬）、绩效薪酬和中长期激励收入构成。履职考核薪酬与绩效薪酬合计占比遵循相关法律法规的规定，不低于薪酬总额的50%。

（一）基本年薪：参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平并根据其任在公司所承担的责任、风险、压力等按照公司的工资体系确定不同的薪酬标准，包括基本工资、职务津贴等。公司可根据经营状况、市场薪酬水平及个人绩效表现等情况进行适时调整。

基本年薪中履职考核薪酬部分不低于40%，年度终了以经审计的财务数据为基础，由薪酬与考核委员会组织人力资源及财务中心等相关部门开展绩效考核，依据绩效考核结果于年度报告披露后发放。

（二）绩效薪酬：根据公司实际经营业绩计算公司年终奖金包，并依据年终奖金分配标准及惯例发放。

(三) 中长期激励收入：公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律法规等另行制定。

#### 第四章 薪酬的支付

**第十条** 公司高级管理人员基本年薪的发放按照公司工资制度执行，固定薪酬部分按月发放；履职考核薪酬部分，依据经审计的财务数据为基础开展的绩效考核结果于年度报告披露后发放。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。其中，除独立董事、外部董事以外的董事和高级管理人员，按照公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担相应的部分。公司将按照国家和公司的有关规定，从工资、津贴及奖金中代扣代缴以下内容后，剩余部分发放给个人。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) 各类社会保险费用及住房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。

**第十二条** 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并予以发放。

**第十三条** 公司董事、高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司对其履职考核薪酬或绩效薪酬予以停止发放、扣减或不予发放；涉及独立董事、外部董事的，对其固定薪酬做相应调整：

- (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) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选且期限尚未届满的；

- (四) 失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；
- (五) 不再具有董事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；
- (六) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (七) 董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反法律法规、监管规定或公司有关制度规定的其他情形。

## **第五章 绩效考核标准与程序**

**第十四条** 董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

- (一) 独立董事、外部董事：均不参与公司绩效考核，但公司可根据其履职情况调整其固定薪。
- (二) 内部董事、高级管理人员：围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核，并依其职务及岗位进行考核。

**第十五条** 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

**第十六条** 绩效考核程序如下：

- (一) 薪酬与考核委员会负责根据本制度和公司经营情况制定内部董事、高级管理人员的年度绩效考核方案，包括设定考核指标、制定具体的考核流程以及奖惩方式，并负责执行年度绩效考核方案。
- (二) 在年度经营过程中，如经营环境等外部条件及公司整体经营、财务等状况发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对内部董事、高级管理人员的年度绩效考核指标作适当调整。
- (三) 年度绩效考核期限届满后，董事会薪酬与考核委员会依据年度绩效考核方案，结合公司的年度经营状况、经营成果、个人工作业绩和质量、履职情况等方面对内部董事和高级管理人员进行考核，并确认其年度绩效考核结果。

(四) 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第十七条** 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

## 第六章 薪酬的调整

**第十八条** 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，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。

**第十九条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员绩效薪酬应相应下降，符合业绩联动要求。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。亏损时，公司应当在董事、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。

**第二十条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

**第二十一条** 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董事、高级管理人员薪酬的补充。

## 第七章 薪酬追索扣回

**第二十二条** 薪酬与考核委员会在董事会授权下，牵头评估是否需要针对特定董事、高级管理人员以及董事会认定的其他对公司经营管理、风险控制等具有重要影响的核心管理人员，发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序；具体追索扣回的金额及比例，由薪酬与考核委员会结合公司遭受的经济损失情况、重

大不良影响的严重程度、董事及高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性，同时综合相关人员岗位职责、实际决策参与程度、主观过错大小等因素认定责任等级后，统筹评估确定。

**第二十三条** 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、高级管理人员以及董事会认定的其他对公司经营管理、风险控制等具有重要影响的核心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。

**第二十四条** 公司董事、高级管理人员以及董事会认定的其他对公司经营管理、风险控制等具有重要影响的核心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。

**第二十五条** 公司设立由董事会薪酬与考核委员会牵头，审计部、法务部共同参与的联合调查机制，负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

## 第八章 其他激励事项

**第二十六条** 公司可实施员工持股计划或者股权激励计划，对董事、高级管理人员进行激励，并实施相应的绩效考核。

**第二十七条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定员工持股计划、股权激励计划草案并提交董事会和股东会审议。相关事项根据相关法律、行政法规、规章、规范性文件等确定。

**第二十八条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

**第二十九条** 涉及提前解除董事、高级管理人员的，其给予任职的补偿应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第九章 其他

**第三十条** 公司董事和高级管理人员因故请事假、病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。

**第三十一条** 本制度未尽事宜或者本制度与有关法律、行政法规、规章、规范性文件和政策的规定相抵触的，按国家相关法律、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第三十二条** 本制度由董事会负责解释及修订，经公司股东会审议通过后生效。公司将按照《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司治理准则》等监管要求，在年度报告中详细披露董事、高级管理人员的实际履职情况、年度绩效考核结果、薪酬发放明细等，明确绩效薪酬与公司经营业绩的匹配关系。

成都盛帮密封件股份有限公司

二〇二六年六月