

杭华油墨股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善和健全杭华油墨股份有限公司（以下简称“公司”或“杭华股份”）高级管理人员的长效激励机制，增强公司管理团队对公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展目标的实现，特制定公司高级管理人员薪酬管理制度（以下简称“本制度”）。

第二条 本制度适用的高级管理人员包括公司总经理、副总经理、总工程师、财务负责人和董事会秘书。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束相统一，薪酬水平既与岗位职责匹配、经营风险相适应，更与经营业绩密切挂钩；

（二）坚持短期激励与长期激励兼顾，建立健全薪酬体制，探索实施中长期激励机制和多元化激励工具相结合，促进公司持续发展；

（三）薪酬构成合理，定量考核与定性评价相结合，突出业绩导向、核心价值观认同和素质能力的不断提升。

通过将公司经营业绩和高级管理人员薪酬挂钩，对其实施激励性的业绩考核，既有助于实现薪酬与业绩的对应关系，更有助于企业的发展和壮大，实现股东利益和社会价值的最大化。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，主要负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

董事会薪酬与考核委员会下设工作组作为日常办事机构，以公司行政人事部门作为牵头部门，负责具体工作实施、联络组织等事项。公司内部审计机构予以监督。

第三章 薪酬组成和发放

第五条 公司高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本薪酬和浮动薪酬组成。高级管理人员兼任多职时，按就高不就低的原则领取年薪。其中对高级管理人员的中长期激励方式（包括但不限于股权激励等）将根据公司实际情况适时结合实施。

（一）基本薪酬

基本薪酬结合市场、行业薪酬水平以及岗位职责、履职能力等综合评价，公司通过评估不同岗位的价值确定相应职级和基本薪酬额度，并适时调整，每月固定发放。高级管理人员的职位级别具体标准和划分由公司行政人事部门根据公司薪酬整体水平和岗位要求统一确定。

（二）浮动薪酬

浮动薪酬与公司年度经营业绩指标、分管业绩贡献、个人履职表现以及专项奖励相挂钩。对公司高级管理人员的浮动薪酬可以通过以下一种或多种方式组合构成。其中：

1、年度经营业绩指标：包括营业收入、销售量和利润总额等经济效益指标为主。实施绩效目标考核与实际增长考核相结合为原则，其中“目标考核”以公司制订的年度营业收入、销售量和利润总额等经济指标具体完成情况（占比50%）；“实际增长考核”以当年度实际完成的营业收入、销售量和利润总额等经济指标较上年基数的增长情况（占比50%）作为变动系数，以及经营激励系数综合构成。

个量分配额=年度经营业绩分配额÷分配总系数*职务分配系数

2、分管业绩贡献：根据各高级管理人员的岗位职责进行差别化设定。各分管业务的高级管理人员业绩指标包括分项财务指标、业务运营指标、重点工作任务目标或控制指标等，具体要求应充分考虑公司战略规划与业务发展情况而定，并依据阶段性管理重点和年度经营计划作相应调整。

个量分配额=分管业绩贡献得分*对应分值额

3、个人履职表现：考评各高级管理人员德、能、勤、绩、廉五个方面维度。

个量分配额=个人履职表现得分*对应分值额

4、专项奖励：用于奖励高级管理人员在完成基本岗位职责的基础上对公司整体业绩提升、重大并购重组、重大科技创新、引进重大资源以及避免重大损失

等方面取得突出成绩的事项给予特别奖励，具体奖励人员与奖励金额由董事会薪酬与考核委员研究决定。

在每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据上年度生产经营实绩对公司高级管理人员进行考核，在不超过本制度范围内，具体确定公司高级管理人员的浮动薪酬数额及发放形式。以上绩效考核指标、权重设置和分配系数等实施细则标准，由公司行政人事部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下制定，并定期检视更新。

第六条 公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定的各项扣减支出、其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第四章 附则

第七条 本制度为公司高级管理人员薪酬管理的基本制度和原则要求，具体实施细则考核标准另行制定，并作为本制度的组成部分。

第八条 本制度由公司董事会审议通过后生效，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。本制度如需修订则经董事会薪酬与考核委员会委员讨论提出，报公司董事会通过后进行修改。

杭华油墨股份有限公司

2025年10月