

扬帆新材料（浙江）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

（2025 年 8 月）

第一章 总则

第一条 为进一步完善扬帆新材料（浙江）股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强对公司董事、高级管理人员薪酬的管理，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、法规和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第二条 本办法所称高级管理人员是指公司的总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人。

第三条 董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）竞争力原则：公司支付的薪酬与市场同等职位、区域位置收入水平相比具有竞争力；

（二）基础薪酬确定原则：基础薪酬与各岗位职位价值、责任、个人能力、市场薪酬行情等相结合，体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；

（三）绩效薪酬确定原则：与公司的经济效益以及完成目标的效率和质量挂钩；

（四）激励与约束相并重原则：有奖有罚、赏罚分明。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构。公司人力资源部和财务管理部协助实施。

第五条 公司董事的薪酬政策，须经股东会审议通过后方可实施。

第二章 薪酬构成

第六条 公司董事依据其所承担的职责对应获得相应的津贴，具体标准根据所处行业、地区的薪酬水平，其中非独立董事薪酬津贴为 1.2 万元/年（税前），独立董事津贴为 8 万元/年（税前）。

上述非独立董事担任公司法定代表人，履行对公司经营管理的法定职责，并承担相应管理风险和责任，对公司发展战略和重大决策的推进实施起关键性、决定性

作用，公司对其给予相应津贴，具体标准为总裁当年度年薪与基于公司当年度整体业绩水平给予其绩效奖励之和。

第七条 公司高级管理人员薪酬由基础薪酬和浮动年薪两部分构成。

（一）基础薪酬：由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模，按高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及技术管理能力，参考市场情况确定。

（二）浮动年薪：指高级管理人员根据公司经营情况之优劣所得的报酬。

在公司任职的高管人员的薪酬采用年薪制，年薪与其所承担的责任、风险、压力、业绩挂钩。年薪=基础年薪+浮动年薪：

1、基础年薪 = 年薪基数 * 60%，

浮动年薪 = 年薪基数 * 40%。

2、浮动年薪部分将会结合个人综合考评结果与公司内部考核办法进行综合计算。

第三章 绩效考核

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会应当对高级管理人员的薪酬进行监督。

在公司生产经营过程中，如经营环境、市场环境如高级管理人员的市场平均薪酬水平等外部条件发生变化，董事会授权董事会薪酬与考核委员会可以对高级管理人员的下一年薪酬标准作相应调整。

第九条 在一个经营年度结束后年度报告披露日前，董事会薪酬与考核委员会应根据本管理办法，对高级管理人员的本年度实发薪酬及下一年度薪酬方案进行审议，并提交董事会审议。

第十条 在公司任职的高级管理人员的薪酬，基础年薪分为十二个月，每月按考勤结果发放；浮动年薪根据个人工作业绩与公司年度经营业绩，按年发放。

第十一条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第四章 薪资调整

第十二条 调整目的：薪酬体系是为公司经营战略服务的，应随着公司经营状

况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十三条 调整依据：

（一）同行业薪资增幅水平。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。参考届时的通胀水平，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）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第五章 后续修订

第十四条 薪酬体系将随着公司的发展以及治理水平的提高不断完善，主要是增加长效考核办法。

第十五条 公司将在适当的时候按国家法律法规规定，推出股权激励计划。

第十六条 后续修订须履行相应的法律程序。

第六章 附则

第十七条 本办法自股东会审议通过当年起施行，股东会授权董事会负责解释。

第十八条 本办法未作规定的，适用有关法律、法规和《公司章程》的规定。

第十九条 股东会授权董事会根据有关法律、法规或《公司章程》的修改，修订本办法，报股东会批准。

扬帆新材料（浙江）股份有限公司

二〇二五年八月