

聚胶新材料股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善聚胶新材料股份有限公司（以下称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员（以下称“董高”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董高的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董高的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下称“《公司法》”）《深圳证券交易所股票上市规则》等有关法律法规和《聚胶新材料股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定《聚胶新材料股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理制度》（以下称“本制度”）。

第二条 本制度所称董事包括公司非独立董事、独立董事以及职工代表董事。本制度所称外部董事，指不在公司任职的非独立董事。内部董事，指在公司任职并担任具体职务、岗位的非独立董事。

本制度所称高级管理人员是指由董事会批准任命的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司董高的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董高薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考

核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第六条 公司董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议批准董事的薪酬。

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和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬与考核管理

第八条 董高薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴，按月发放，年终依据公司整体业绩和独立董事贡献发放年终津贴。津贴具体标准参照同类上市公司标准确定，报董事会讨论通过后，提交股东会审议批准。

（二）非独立董事：在公司任职的非独立董事按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，其薪酬构成和绩效考核依据公司薪酬管理制度执行，不再另行领取董事薪酬。

（三）高级管理人员：由基本薪酬及绩效薪酬组成。基本薪酬参考市场同类上市公司薪酬标准，结合职务价值、责任态度、专业能力等因素确定，按月发放；绩效奖金结合年度绩效考核结果等综合确定。薪资水平与其岗位贡献、承担责任、风险和公司整体经营业绩挂钩。

第九条 公司独立董事因出席公司股东会、董事会、现场工作等依照《公司法》和《公司章程》等相关规定行使其职权和职责时所需的合理差旅费用和其他必要费用由公司承担。

第十条 公司董高因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬，并按其实际任期计算发放。

第四章 薪酬发放

第十条 在公司兼任其他职务的董事和高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十一条 除独立董事、外部董事以外的董高按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十二条 公司董高因换届、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 董高任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部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）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

第十四条 公司发放薪酬均为税前金额，公司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。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。

第五章 薪酬调整

第十五条 董高薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经董事会薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，经总经理提议后报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十六条 经董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以确保薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司盈利状况和经营业绩；

- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第六章 附 则

第十八条 本制度未尽事宜或者与有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》有冲突时，按照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施。

聚胶新材料股份有限公司董事会

2025 年 11 月