

浙江台华新材料集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范浙江台华新材料集团股份有限公司（以下称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，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、规范性文件以及《浙江台华新材料集团股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于董事、高级管理人员。高级管理人员指总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）总体薪酬水平与公司经营规模、经营业绩相匹配原则；
- （二）责、权、利相结合的原则，总体薪酬水平与承担的管理责任、权限相对应；
- （三）与公司长远发展相结合的原则，总体薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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。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。

第五条 公司人力资源部门、财务部门、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准和薪酬发放

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）非独立董事

内部董事按照其所兼任的高级管理人员或其他职务对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事薪酬或津贴。外部董事可在公司领取外部董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬。

（二）独立董事

在公司领取独立董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

（三）高级管理人员按照其在公司担任的具体职务对应的薪酬与考核管理办法执行。

第七条 公司董事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。

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。

第九条 公司董事、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，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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作

相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十二条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据包括但不限于：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期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，以使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）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第四章 附则

第十三条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

第十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定执行，并据以修订，报股东会审议批准。

第十五条 本制度由公司董事会负责制定并解释。

浙江台华新材料集团股份有限公司董事会

二零二五年十二月十日