

广东金戈新材料股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度已经公司 2026 年 6 月 29 日第二届董事会第十九次会议审议通过，表决结果：同意 11 票，反对 0 票，弃权 0 票，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总 则

第一条 为了进一步完善广东金戈新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系管理，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律法规、规范性文件以及《广东金戈新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）遵循责、权、利对等原则。依据个人岗位职责和工作业绩设定薪酬标准，保证薪酬的公平性和合理性；
- （二）遵循市场化原则。运用市场化的机制建立业绩、薪酬双对标体系，确保薪酬水平与公司规模、业绩表现以及行业标准相匹配。

(三) 遵循激励与约束相结合的原则。将薪酬与考核、奖惩及激励机制挂钩，实现激励与约束的双重效果。

第二章 薪酬的管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是制定公司董事及高级管理人员薪酬方案、负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。

第五条 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，明确薪酬确定依据和具体构成。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。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人资行政部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司董事的薪酬方案参照公司相同行业或相当规模并结合公司经营业绩确定。

第八条 公司董事领取的报酬标准如下：

(一) 独立董事：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。因出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事（包括职工代表董事）：在公司担任除董事外的其他职务的董事，按在公司担任的职务领取薪酬，不再额外领取董事津贴；不在公司担任除董事外的其他职务的董事，不领取薪酬及津贴。董事因出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销。

第九条 高级管理人员薪酬的构成与标准：高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，并可实施嘉奖及中长期激励，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：

(一) 基本薪酬：主要体现岗位价值，根据高级管理人员其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定；

(二) 绩效薪酬：由日常绩效工资及年终绩效工资组成；高级管理人员的日常绩效考核可以根据公司考核制度进行过程考核跟踪，由薪酬与考核委员会在年终进行总体考核，其中部分绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放；

(三) 公司可根据相关规定实施股权激励等中长期激励方案；

(四) 高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第十条 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

(一) 同行业、公司所在地区的薪酬平均水平；

(二) 通货膨胀水平；

(三) 公司实际经营状况、发展战略；

(四) 薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整；

(五) 行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第四章 薪酬的发放与管理

第十一条 董事、高级管理人员薪酬的发放：

(一) 公司独立董事津贴按季度发放。

(二) 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。

第十二条 公司董事和高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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。

第十三条 公司董事和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。

第十四条 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得的薪酬情况。

第五章 薪酬的止付及追索

第十五条 公司董事、高级管理人员如下其他重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，不予发放当年年度绩效奖金，并由公司董事会视情节轻重决定是否解除职务、减少或没收或不予发放其基本薪酬：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （三）被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事和高级管理人员情形的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （五）具有《公司法》规定的不得担任公司董事和高级管理人员情形的；
- （六）违反本公司规章制度，情节严重的；
- （七）严重损害公司利益的；
- （八）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

第十七条 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。公司有权从未支付给相关人员的其他薪酬、福利或其他款项中直接抵扣应追回金额。

第十八条 董事、高级管理人员应与公司签订聘任合同或劳动合同，明确双方的权利义务、任期、违反法律法规和公司章程的责任以及公司因故提前解除劳动合同的补偿等内容。

《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十九条 公司亏损时应当在董事、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。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。

第六章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。如本制度与日后修改的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者经合法程序修订的《公司章程》的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施。

广东金戈新材料股份有限公司

董事会

2026年7月1日