

江西宏柏新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范江西宏柏新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平与效益，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件的规定及《江西宏柏新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事（包括独立董事、职工董事）、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及由《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）考核以公开、公正、透明为原则，科学考评、严格兑现；
- （二）薪酬结构与公司长远利益和发展策略相符；
- （三）薪酬水平符合公司行业、规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩；
- （五）责、权、利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相结合；

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，与公司可持续发展目标相协调。

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下设的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员薪酬方案；制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；对公司薪酬制度执行情况进行监督；并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五条 董事的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 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司人力资源部、财务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

非独立董事兼任公司高级管理人员的，按照本制度第八条关于高级管理人员的薪酬相关规定执行，不在公司兼任高级管理人员的非独立董事不领取薪酬。依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。

（二）独立董事

采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放。除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；独立董事依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）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；

（二）基本薪酬：根据高级管理人员岗位的主要范围、职责、重要性以及地区、行业相关企业相关岗位的薪酬水平，确定年度的基本薪酬；

（三）绩效薪酬：根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照年度绩效考核结果进行发放，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；

（四）中长期激励收入：根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

（五）公司建立绩效年薪递延支付机制，绩效年薪实施递延支付。符合递延支付适用条件的公司高级管理人员（含兼任高级管理人员的董事）绩效年薪核定后，90%部分当年兑现，其余10%递延发放，递延部分绩效年薪与风险防控、履职情况等挂钩，在年度报告披露和绩效考核评价完成后，原则上，递延支付的薪酬分三个年度支付，每年支付递延总额的三分之一，递延支付速度不快于等分比例。

公司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。

第九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬与津贴按其实际任期计算并予以发放。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十条 独立董事津贴按月度发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第十一条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬和奖励依据公司年度经营情况及绩效考核结果，按照《公司章程》、本制度等规定，完成各级审批流程后发放。所有薪资均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第十二条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部纪律处分或处罚的；

（二）违反忠实或勤勉义务且严重损害公司利益，致使公司遭受重大经济或声誉损失的，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

（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；

（四）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（五）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚的；

（六）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，或不再具有董事和高级管理人员资格的，或无法履行董事和高级管理人员职责的；

（七）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 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。

第五章 薪酬调整

第十四条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营发展战略服务，并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。

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（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）公司盈利状况；

（四）个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；

（五）公司发展战略或组织结构调整；

（六）岗位发生变动的个别调整。

第十六条 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。

第六章 附则

第十七条 本制度由公司董事会负责解释与修订。

第十八条 本制度未尽事宜，按有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行，并及时修订本制度。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

江西宏柏新材料股份有限公司
2026年8月