

江西黑猫炭黑股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月)

第一章 总则

第一条 为贯彻证券市场公开、公平、公正原则，进一步建立江西黑猫炭黑股份有限公司（以下简称“公司”）责权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员薪酬，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律、法规的规定及《江西黑猫炭黑股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。具体包括：

（一）公司全体董事，包括非独立董事（包括董事长）和独立董事。非独立董事包括内部董事和外部董事，内部董事指在公司任职的董事，外部董事指不在公司任职的非独立董事。

（二）公司高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及公司董事会聘任或确认的其他高级管理人员等。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平、公开原则：体现收入水平符合公司规模与业绩，同时与外部市场薪酬水平基本相符；

（二）责、权、利对等统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）体现长远发展原则：体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩；

（五）绩效原则：薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构。主要负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策、公司董事及高级管理人员的考核标准，并负责组织董事和高级管理人员的绩效考核评价。

薪酬与考核委员会根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案。公司人力资源管理部门、董事会办公室、财务管理部门负责配合薪酬与考核委员会进行年度薪酬方案的制定与实施。

第五条 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，并予以披露。

第三章 薪酬标准与发放

第六条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励和其他奖励构成，其中绩效薪酬基准占年度薪酬基准比例原则上不低于 60%。

基本薪酬按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放。

绩效薪酬是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入。年度经营业绩考核不合格的，扣减全部绩效薪酬，不得设置“保底”绩效薪酬。

任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的浮动收入。任期激励收入根据任期经营业绩考核结果核定；任期经营业绩考核不合格、综合考核评定认定不胜任或不宜继续任现职的，扣减全部任期激励。

其他奖励是指包含专项奖励、中长期激励等在内的其他激励性收入。

公司高级管理人员及在公司任职的非独立董事薪酬，纳入公司工资总额统一管理，执行公司工资总额决定机制与预算管理制度。

第七条 公司独立董事不领取基本薪酬和绩效薪酬，仅领取独立董事津贴，

独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行。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。

第八条 公司董事、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、住房公积金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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）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。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。

第四章 薪酬的调整、止付与追索扣回

第十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬体系根据公司经营战略、经营状况等动态调整，调整后的薪酬体系应符合行业发展趋势及公司长远发展需要。

第十二条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- （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，以确保薪酬的实际购买力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。

第十三条 公司建立严格的薪酬追索扣回机制。触发条件具体如下：

（一）违反国家有关法律法规、监管规定、公司章程或内部管理制度的；

（二）未履行或未正确履行职责，给公司造成重大经济损失或重大不良影响的；

（三）对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；

（四）其他经公司董事会薪酬与考核委员会认定应当追索扣回薪酬的情形。

第十四条 对于符合上述触发情形的，由公司相关部门收集整理相关证据材料，核实违规事实、损失金额及责任认定情况，形成专项报告提交董事会薪酬与考核委员会，董事会薪酬与考核委员会对专项报告进行审议，结合违规情节轻重、损失程度、责任大小等因素，确定扣减未支付薪酬的比例或金额，以及追回已发放薪酬的范围和金额，情节特别严重的，追究其法律责任。

第十五条 薪酬追索追回制度同样适用于已经离任或退休的人员。

第四章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，适用有关法律、法规和《公司章程》的规定；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、部门规章或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、部门规章及《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

第十八条 本制度经董事会审议通过并提交公司股东会批准后生效，公司原

《高级管理人员薪酬管理制度》自本制度生效之日起废止。