

# 徐州浩通新材料科技集团股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善徐州浩通新材料科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员（以下并称“董高”）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，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象包括：

- （一）公司董事：非独立董事（含职工董事）及独立董事
- （二）公司高级管理人员：总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平合理，薪酬水平符合公司规模、业绩，适当参考外部薪酬水平；
- （二）责、权、利统一，体现薪酬与岗位价值、履行责任相符，保持公司薪酬的吸引力及在市场上的竞争力；
- （三）长远发展，薪酬与公司持续健康发展目标相符；
- （四）激励与约束并重，薪酬考核及激励与公司业绩挂钩。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪委会”）负责制定公司董高的考核标准并进行考核，制定、审查公司董高的薪酬政策与方案、支付与止付追索安排等，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董高人员的薪酬；

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

(三) 董高人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规、本所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪委会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪委会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 董高的绩效评价由薪委会负责组织，董高的薪酬方案由薪委会制定，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。高级管理人员的薪酬方案报董事会批准，并予以披露。

**第六条** 在董事会或薪委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。

### 第三章 薪酬标准与构成

**第七条** 公司董高人员的薪酬标准：

(一) 非独立董事（含职工董事）：在公司任职的，根据其在公司担任的具体职务，结合公司当年经营业绩、个人工作绩效等确定并领取薪酬；未在公司任职的非独立董事不领取薪酬和津贴。

(二) 独立董事：实行固定津贴制，由股东会审定具体津贴后发放；

(三) 高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务，结合公司当年经营业绩、个人工作绩效等确定并领取薪酬。

**第八条** 董高的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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 50%。

(一) 基本薪酬：根据承担的岗位职责、市场行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定；

(二) 绩效薪酬：根据公司经营业绩情况、个人工作绩效情况等综合考核结果确定；

(三) 中长期激励收入：包括但不限于因股权激励、员工持股计划等中长期激励产生的收入。

**第九条** 公司可根据实际经营情况与市场变化制定股权激励、员工持股计划等中长期激励方案。具体依照相关法律法规和《公司章程》规定经股东会批准实施的股权激励计划、员工持股计划等方案执行。

公司非独立董事、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。

#### **第四章 薪酬发放与止付追索**

**第十条** 董高的薪酬发放按照公司内部薪酬相关规定执行。其中绩效薪酬根据各考核周期内的考核评价结果确定。

**第十一条** 董高因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

**第十二条** 董高的薪酬、津贴，均为税前金额，公司按有关规定统一代扣代缴个人所得税。

**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，应及时对董高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。

**第十四条** 公司董高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**

**第十五条** 公司薪酬体系应服务于公司战略发展和需要，并随公司经营状况的变化而作相应调整，以适应公司的长期可持续健康发展。

**第十六条** 公司董高的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集所在地区、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）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、发展战略；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十七条** 经薪委会审批并经董事会备案后，公司可临时性地为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董高薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜及与有关法律法规、规范性文件相冲突之处，按有关法律法规、规范性文件及章程规定执行。

**第十九条** 本制度由董事会负责解释、修订，自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

徐州浩通新材料科技集团股份有限公司董事会

2026年4月