

# 江苏博迁新材料股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏博迁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管理，建立科学有效的激励与约束机制，使公司的董事、高级管理人员更好地履行勤勉尽责义务，有效调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，结合公司实际情况并参照行业薪酬水平，根据《中华人民共和国公司法》等法律、法规及《江苏博迁新材料股份有限公司公司章程》（以下简称“公司章程”）《江苏博迁新材料股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度所适用人员，包含：本制度执行期间公司董事会人员、高级管理人员。具体包括：董事长、独立董事、其它非独立董事以及总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等公司高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、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。

公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）与绩效挂钩的原则，建立利润共享和风险共担的机制；
- （二）以岗定薪的原则，即公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；

(三) 总体薪酬水平兼顾内外部公平，与公司发展规模相适应；

(四) 基本工资与绩效工资相结合的原则；

(五) 短期激励与长期激励相结合的原则，激励与约束相结合。

第四条 公司每年给予独立董事固定津贴，独立董事由于履行职务所发生的费用由公司实报实销。在公司任职的非独立董事，按照其资历、所任岗位职责及公司对应岗位的薪酬及绩效考核奖励标准执行。

## 第二章 薪酬、津贴的构成和标准

第五条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第六条 公司将根据公司发展战略、年度生产经营目标和经济效益、职工工资市场水平等因素，合理确定工资总额。

第七条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第八条 在公司任职的董事和高级管理人员的薪酬按其担任的最高职务，按照职务与岗位责任等级、能力等级等确定，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成。

(一) 基本薪酬：每月发放的固定金额的薪酬。

(二) 绩效薪酬：是指根据绩效目标，结合公司整体的经济效益，进行综合考核后发放的绩效奖金。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬合计的比例原则上不低

于50%。

(三) 中长期激励收入：是指与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期奖金、激励或奖励等。

第九条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬根据岗位职责、任职能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业及地区薪酬水平等因素综合确定，按月发放。

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。绩效薪酬与公司经营目标及个人绩效挂钩，根据公司经营业绩、部门业绩指标完成情况及个人工作业绩综合评估确定。公司依据薪酬与绩效管理相关制度开展考核，并遵循审慎原则结算发放，同时预留一定比例的绩效薪酬，于年度报告披露及绩效评价完成后结算支付，并根据实际绩效评价结果实行多退少补。

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案，并负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

### **第三章 薪酬、津贴的调整**

第十二条 薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司不同发展阶段而不断变化，从而作相应的调整以适应公司的未来发展需要。公司根据市场行业平均水平、公司盈利情况每年对公司董事与高级管理人员的基本薪酬及年度绩效标准进行审视，根据实际情况进行政策调整。

第十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业、同地区、同规模公司薪资增幅水平：参考同行业、同地区、同规模公司的薪酬水平，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）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬的调整应当经公司董事会薪酬与考核委员会审议提出，审议通过后，方可提交公司股东会及董事会审议。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十六条 董事和高级管理人员在任职期间存在下列情形之一的，公司将取消和收回上述人员相关绩效薪酬和中长期激励收入。

（一）严重违反公司规章制度，受到公司违规处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（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。

第十七条 公司因财务造假等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，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。

## 第四章 附 则

第十八条 本薪酬管理制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、其他规范性文件及《公司章程》的规定执行；如与国家今后颁布的法律、行政法规、其他规范性文件或《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、其他规范性文件及《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

第十九条 本制度由公司股东会审议通过后正式实施，并追溯至2026年1月1日起生效。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

江苏博迁新材料股份有限公司

二〇二六年四月