

证券代码：874159

证券简称：邦特科技

主办券商：国联民生承销保荐

江阴邦特新材料科技股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）

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

本制度于 2026 年 4 月 20 日经江阴邦特新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）第一届董事会第十四次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

江阴邦特新材料科技股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步建立健全江阴邦特新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《江阴邦特新材料科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及其他有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理

人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；

（三）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；

（四）薪酬与公司长远利益相结合原则；

（五）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限按照《江阴邦特新材料科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的相关规定执行。

第三章 薪酬标准与支付方式

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（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；除此之外不再在公司享受其他报酬、待遇等。独立董事因出席公司董事

会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司据实承担；

（二）外部董事：指不在公司担任除董事外的其他职务的董事。外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，除股东会另行作出决议外，不领取薪酬或津贴。外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司据实承担；

（三）内部董事：指在公司专职工作的董事。内部董事按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，并根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。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。内部董事同时兼任公司高级管理人员的，薪酬方案上限以孰高者确定；

（四）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组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。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。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，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员考核指标完成情况核定。

第九条 公司董事、高级管理人员基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入发放标准如下：

（一）基本薪酬：按月发放。公司可根据经营状况、市场薪酬水平及个人绩效表现等情况进行适时调整；

（二）绩效薪酬：按各考核周期进行考核发放，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；

（三）中长期激励收入：具体发放方案根据相关法律法规、监管规则等另行制定。

第十条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及住房公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第四章 薪酬管理与调整

第十一条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。当公司经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报股东会或董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

公司亏损的，公司应当在董事、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。

第十二条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

第十三条 公司财务、人力资源等相关部门应当根据薪酬与考核委员会要求，提供相应的资料，包括但不限于公司主要财务指标和经营目标完成情况，公司高级管理人员分管工作范围及主要职责情况，所分管部门指标完成情况、经营绩效情况，相关指标的测算依据和数据来源等

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因发生岗位变动的，离任及接任者根据其任免决议的时间按其实际任期和实际绩效其薪酬。

公司提前解除董事、高级管理人员任职所涉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。

第十五条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可视程度给予降低或不予发放薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度；

（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；

（四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第五章薪酬的支付追索

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，应当及时对负有相关责任的董事、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负有责任的，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。

第六章 附则

第十八条 本办法实施时董事、高级管理人员薪资标准不作调整，实施后发生董事、高级管理人员薪资标准调整的按照本制度规定进行审议后调整。

第十九条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之后并自公司股票在北京证券交易所上市日起生效并施行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

江阴邦特新材料科技股份有限公司

董事会

2026年4月21日