

冠城大通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）

第一章 总则

第一条 为建立健全冠城大通新材料股份有限公司（以下简称“公司”）治理体系，进一步完善公司董事及高级管理人员薪酬管理，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事（含独立董事）及高级管理人员。

第三条 薪酬管理遵循如下原则：

- （一）坚持面向公司战略的原则；
- （二）坚持客观、公正、公平的原则；
- （三）坚持激励与约束并重、奖惩对等的原则。

第二章 薪酬决策

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制订，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。

第三章 薪酬构成与考核

第六条 公司根据董事和高级管理人员的身份、工作性质以及其所承担的责任、风险等，确定不同的薪酬标准：

（一）非独立董事、高级管理人员

1、在公司内部任职的董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等部分组成，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百分之五十。

2、未在公司任职的非独立董事是否在公司领取薪酬以股东会审议情况为准。

（二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴由公司按照股东会核定标

准定期发放。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

第七条 在公司内部任职的董事、高级管理人员基本薪酬依据市场及行业薪酬水平、公司经营情况，由董事会薪酬与考核委员会按照其职位、承担的责任和风险的大小、个人履职能力水平进行综合评估确定。绩效薪酬是董事、高级管理人员浮动薪酬，是以基本年薪为标准，根据考核年度公司的经营目标完成情况等因素综合确定。中长期激励收入可根据公司的经营发展情况确定。

第八条 每年初，公司董事会结合市场环境、公司战略目标及经营目标下达本年度公司经营目标责任考核指标，考核年度终了后由董事会薪酬与考核委员会根据会计师事务所出具的公司年度经营数据为参考依据并结合考核年度实际完成的工作任务目标，组织进行年度目标责任完成情况考核，并在考核完成后向董事会或股东会汇报。

考核指标既要确保当年经营目标的实现，也要和公司的中长期发展相结合，以保证公司能持续、稳健、健康发展。

第四章 薪酬的发放和止付追索

第九条 董事、高级管理人员基本年薪按月发放，年度发放总额不得超过基本年薪总额。绩效薪酬可按照年度考核完成情况预发部分，其余部分于年度绩效考核后发放。中长期激励根据公司实际情况及个人工作业绩酌情发放。

第十条 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上市公司造成损失，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。

第十一条 公司董事、高级管理人员有下列情形之一的，公司有权决定减少、暂停或终止向其发放薪酬：

- （一）《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；
- （二）被中国证监会采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的证券市场禁入措施，期限尚未届满；

(三)被证券交易所公开认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员等，期限尚未届满；

(四)法律法规规定的其他情形。

第五章 其他规定

第十二条 公司董事、高级管理人员因个人或工作需要发生岗位变动的，以任免通知的时间为准，按考核年度在岗天数计算其当年薪酬。

第十三条 以上人员的个人所得税按税法规定由公司在发放时代扣代缴，社会保险、公积金等严格按国家及地方相关法律法规执行。

第六章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规章以及《公司章程》的规定执行。

第十五条 本制度由公司董事会制订、修订和解释。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过后生效。

冠城大通新材料股份有限公司

董事会

2026年【】月【】日