

赣州逸豪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 为进一步完善赣州逸豪新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳健经营和可持续发展，公司根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《赣州逸豪新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，特制定《赣州逸豪新材料股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）薪酬水平以岗位价值、具体职责为主要依据，并兼顾同等职位、区域位置的市场薪酬行情，与公司经营业绩、个人绩效考核情况相匹配，并确保公开、公正、透明的原则；
- （二）薪酬水平与公司经营业绩和长远利益相结合，并与公司规模相适应的原则；
- （三）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （四）绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值分配原则；
- （五）激励与约束并重、奖惩对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。公司可以委托第三方开展绩效评价。

第五条 公司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，并由公司予以披露。

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定的依据和具体构成。公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

第七条 公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司业绩如果发生亏损，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。

第九条 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构及考核

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）独立董事：公司独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月度支付，除此以外不再另行发放薪酬，具体详见公司制定的《独立董事工作制度》。

（二）非独立董事：在公司担任董事会成员外还兼任公司其他职务的董事（以下简称“内部董事”），按照其担任的具体职务领取薪酬，其薪酬由基本薪酬、绩效薪

酬、中长期激励收入等构成，并按本制度相关规定执行。除在公司担任董事会成员外不在公司任职的董事（以下简称“外部董事”），不在公司领取薪酬，但经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴，

（三）高级管理人员薪酬结构：公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。

第十二条 公司内部董事、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百分之五十。

（一）基本薪酬：根据公司经营规模和管理规模及高级管理人员岗位职责、从业经验、工作能力及所承担的责任、风险等因素综合确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：以绩效评价为重要依据，结合公司经营业绩和个人绩效考核等指标最终核定，按照绩效考核周期及考核结果发放。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励等。

第十三条 在公司身兼数职者（包括担任公司、子公司职务），按较高职务所对应的薪酬标准领薪，不累加计算。

第十四条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心骨干实施中长期激励。

第四章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司经营管理规模和盈利状况；
- （二）公司发展战略或组织架构调整；
- （三）个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议通过后施行。

第五章 薪酬发放

第十七条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬一般应按月发放，绩效薪酬按照公司董事、高级管理人员薪酬方案，按月度、年度绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十八条 公司确定公司内部董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，依据经审计的财务数据开展年度绩效评价。

第十九条 公司内部董事、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。

第二十条 公司董事和高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除个人所得税、各类社会保险费由个人承担部分、其它国家或公司规定的款项等个人应承担的部分后，剩余部分发放给个人。

第二十一条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬和津贴并予以发放。

第二十二条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或采取证券市场禁入措施，被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或因失职、渎职导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）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。

第六章 薪酬的止付追索

第二十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。

第二十四条 公司董事和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。

第二十五条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事和高级管理人员任职的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。

第二十六条 公司员工因个人原因造成公司经济损失的，公司有权暂停支付员工相关薪酬，且可从其未发放薪酬中追索相应赔偿。

第七章 附则

第二十七条 本制度所称“不低于”含本数。

第二十八条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本制度如有与法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定相抵触的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定为准。

第二十九条 本制度自股东会审议通过之日起施行，修改时亦同。

第三十条 本制度由董事会负责解释。

赣州逸豪新材料股份有限公司

2026年4月