

# 江西志特新材料股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善公司董事与高级管理人员的薪酬、津贴管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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、规范性文件和《江西志特新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），制定本薪酬管理制度。

**第二条** 适用本制度的人员包括：公司董事、总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

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

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩、与激励机制挂钩；

（五）薪酬制度与公司填补回报措施的执行情况相挂钩；

（六）若公司未来进一步实施股权激励计划、股票期权等长效激励机制的，该等激励机制的行权条件与公司填补回报措施的执行情况相挂钩。

**第四条** 公司董事会、董事会薪酬与考核委员会根据《公司章程》履行薪酬与考核相应职能。

公司人力资源中心、财务管理中心配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第二章 薪酬标准与发放

### 第五条 公司董事薪酬：

（一）在公司任职的非独立董事

在公司任职的非独立董事，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

（二）不在公司任职的非独立董事

不在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬，根据具体职能情况享有董事津贴。

（三）独立董事

公司独立董事仅领取独立董事津贴，津贴的标准由公司薪酬与考核委员会制定，股东会审议通过，独立董事津贴按月度发放。

### 第六条 公司高级管理人员薪酬：

（一）高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。

（二）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（三）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，董事会薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

## 第三章 薪酬止付与追索机制

**第七条** 董事及高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬与奖励：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被

证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

**第八条** 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。

**第九条** 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。

#### 第四章 薪酬调整

**第十条** 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的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一） 同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二） 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- （三） 公司盈利状况；
- （四） 公司发展战略或组织结构调整。

**第十二条** 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的补充。

#### 第五章 附则

**第十三条** 公司董事及高管人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十四条** 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

**第十五条** 本制度自股东会审议通过之日起生效。

江西志特新材料股份有限公司

二〇二六年四月