

广东思泉新材料股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善广东思泉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体系，建立科学有效的激励约束机制，充分调动其工作积极性和创造性，确保公司战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》及其他相关法律、法规、规范性文件和《广东思泉新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，并结合公司实际情况，制订本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（含独立董事）及高级管理人员，本制度所称高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员，其中总裁指《公司章程》中的经理。

**第三条** 公司薪酬管理遵循以下原则：

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

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（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）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

（五）推动将普通员工价值提升融入公司高质量发展进程，兼顾效率与公平，合理促进提高普通员工薪酬水平。

## 第二章 薪酬管理机构及职责

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，组织实施公司董事、高级管理人员的绩效考评，并对公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况进行监督。

**第五条** 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

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。

**第六条** 为更好履行职责，公司董事会薪酬与考核委员会有权了解公司战略规划、年度计划、财务和经营情况等信息，公司人力资源部、财务部等职能部门应配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的制定和实施。

### 第三章 薪酬标准与发放

**第七条** 工资总额决定机制如下：公司董事和高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营情况、战略规划情况、个人履职情况等因素综合确定。

**第八条** 公司董事薪酬（津贴）：

（一） 独立董事

公司独立董事薪酬实行固定津贴制，按月发放。津贴标准参照公司实际情况及同类上市公司标准确定或调整，由公司股东会批准决定。

（二） 内部非独立董事

公司内部非独立董事是指在公司兼任高级管理人员或其他职务的董事，应根据其兼任的高级管理人员或其他职务按就高不就低的原则领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得重复领取。具体薪酬标准参照本制度第十条执行。

（三） 外部非独立董事

不在公司担任除董事外的其他职务的外部非独立董事，不领取薪酬或津贴。

**第九条** 公司高级管理人员如在公司兼任董事或其他职务的，应根据其兼任的董事或其他职务按就高不就低的原则领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得重复领取。具体薪酬标准按本制度第十条执行。

**第十条** 公司董事、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。具体如下：

(一) 基本薪酬：根据工作岗位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

(二) 绩效薪酬：绩效薪酬包括月度、年度绩效薪酬。绩效薪酬以公司年度经营目标为考核基础，并根据月度、年度实际实现效益情况以及个人工作绩效完成情况核定。

(三) 中长期激励收入：根据公司的长期发展需要和建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计非独立董事、高级管理人员中长期激励方案。

**第十一条** 公司董事、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。公司董事、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发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴均为税前收入，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任、被选举或聘任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

#### 第四章 薪酬调整与止付追索

**第十四条** 公司董事、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。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放年度绩效薪酬与奖励：

(一) 严重损害公司利益的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

(三) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**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。

## 第五章 附 则

**第十八条** 本制度未尽事项，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第十九条** 本制度由董事会负责解释。

**第二十条** 本制度自股东会审议通过后生效，并追溯至 2026 年 1 月 1 日起开始执行。

广东思泉新材料股份有限公司

二〇二六年四月