

吉林省中研高分子材料股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

# 目录

第一章	总则 .....	1
第二章	管理机构 .....	1
第三章	薪酬构成和绩效考核 .....	2
第四章	薪酬发放和止付追索 .....	3
第五章	附则 .....	4

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善吉林省中研高分子材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，提高公司的经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《吉林省中研高分子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，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司全体董事、高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员的薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）薪酬结构与公司长远利益相结合原则；
- （二）薪酬水平与公司规模、经营业绩等实际情况相结合原则；
- （三）薪酬与岗位职责、个人能力及工作绩效表现相匹配的原则；
- （四）绩效考核遵循公开、公正、透明原则。

**第四条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

## 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会下设薪酬和考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规、上海证券交易所相关规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬和考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的,应当在董事会决议中记载薪酬和考核委员会的意见及未采纳的具体理由,并进行披露。

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬和考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。在董事会或者薪酬和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。

如公司发生亏损,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。

会计师事务所在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。

**第七条** 公司人力及财务相关职能部门应当配合薪酬和考核委员会开展董事和高级管理人员薪酬方案的制订和实施等相关工作。

### **第三章 薪酬构成和绩效考核**

**第八条** 公司董事会成员薪酬

(一) 独立董事之外的董事

- 1、在公司同时兼任高级管理人员的非独立董事,按第九条执行;
- 2、在公司同时兼任其他职务的非独立董事,其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定,不再另行领取董事津贴。

(二) 独立董事

独立董事在公司领取独立固定数额的董事津贴,除此之外不再另行发放薪酬。津贴标准经股东会审议通过后执行。

独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

## **第九条 公司高级管理人员薪酬**

(一) 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组成；

(二) 基本薪酬：根据高级管理人员岗位的主要范围、职责、重要性以及地区、行业相关企业相关岗位的薪酬水平，确定年度的基本薪酬；

(三) 绩效薪酬：根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照年度绩效考核结果进行发放，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；

(四) 中长期激励收入：公司制定的股权激励、员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

**第十条** 经公司董事会薪酬和考核委员会提出建议，并报董事会审批，可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

**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。

公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

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

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、绩效评估结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

## **第四章 薪酬发放和止付追索**

**第十三条** 公司高级管理人员、在公司领取薪酬的董事的薪酬发放根据公司执行的工资发放相关制度确定。独立董事津贴根据股东会确定的标准，由公司定期发放。

**第十四条** 董事、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，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、国家或公司规定的其他款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十五条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第十六条** 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，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。

**第十七条** 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。

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。

**第十八条** 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，以适应公司的进一步发展需要。

## **第五章 附则**

**第十九条** 本制度未尽事宜，按照适用法律、法规、规范性文件和公司章程等有关规定执行，本制度如与该等规定相抵触，公司应及时对本制度进行修订并确保始终遵守适用该等规定。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

**第二十一条** 本制度由公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

吉林省中研高分子材料股份有限公司

二〇二六年四月