

**湖南金博碳素股份有限公司**  
**董事及高级管理人员薪酬管理办法**  
(2026年4月修订)

**第一章 总则**

**第一条** 为了进一步完善湖南金博碳素股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应、职责权利相匹配的激励与约束机制，充分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水平，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、法规和《湖南金博碳素股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

**第二条** 适用本办法的董事和高级管理人员包括：公司董事、首席科学家、总裁、高级副总裁、副总裁、总工程师、董事会秘书、财务总监及董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 董事和高级管理人员工资总额决定机制原则为：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与业内薪酬水平相符的原则；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- （四）定量考核与定性考核相结合原则，实现经营业绩与管理过程相统一，全面客观评价工作成果；
- （五）薪酬标准以公开、公正、透明为原则。

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配原则的管理机构。

## 第二章 薪酬与激励

**第五条** 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。

在公司任职的董事的薪酬依据其在公司担任的经营管理岗位确定；未在公司任职的董事原则上不在公司领取薪酬。经公司股东会批准，公司可以另行发放董事津贴。公司根据股东会批准的标准向独立董事发放独立董事津贴，不再发放其他薪酬。未在公司任职的董事为履行董事岗位职责产生的相关费用由公司承担，如出席股东会、董事会、董事会专门委员会产生的相关费用或津贴。

**第六条** 在公司任职的董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第七条** 在公司任职的董事及高级管理人员薪酬，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 50%，具体如下：

（一）基本薪酬：指任职董事及高级管理人员履行职责所领取的基本岗位报酬；

（二）绩效薪酬：指任职董事及高级管理人员根据公司绩效以及个人业绩所得的报酬，包括完成董事会下达的考核年度战略目标和特别工作目标任务的报酬；

（三）中长期激励收入：指任职董事及高级管理人员完成公司中长期激励目标所得的激励收入，包括员工持股、股票期权、限制性股票等中长期激励，具体激励对象及方案根据国家相关法律、法规及规范性文件确定并履行程序。

**第八条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例。

## 第三章 绩效与履职评价

**第九条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织对董事和高级管理人员进行

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。

**第十条** 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。

**第十一条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责指导本制度的具体实施。公司人力资源中心、财务中心等职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第十二条** 公司年度报告披露后，董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员年度绩效考核方案，组织对任职董事和高级管理人员进行绩效评价并确定薪酬分配原则。在年度经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以对任职董事和高级管理人员的年度绩效考核指标作相应调整以及相应修订高级管理人员年度薪酬考核办法。

#### **第四章 薪酬的调整**

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以保持薪酬的实际购买力水平作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十五条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地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。

**第十六条** 公司年度业绩发生亏损时，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。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。

**第十七条** 公司应当结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制。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支付，具体比例由薪酬与考核委员会根据当年实际情况确定。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

## 第五章 薪酬的发放与止付追索

**第十八条** 董事与高级管理人员基本薪酬按月发放。绩效薪酬根据考核周期发放。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司将按照国家有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第二十条** 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的，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金并予以发放。

**第二十一条** 董事、高级管理人员离任的，如公司发现其在任职期间的经营业绩不实，可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并且追究法律责任。

**第二十二条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第二十三条** 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。

## 第六章 附则

**第二十四条** 本办法未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本办法与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十五条** 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

**第二十六条** 本办法自股东会审议通过之日起生效。