

扬帆新材料（浙江）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

（2026年4月）

第一章 总则

第一条 为进一步完善扬帆新材料（浙江）股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强对公司董事、高级管理人员薪酬的管理，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《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第二条 本办法所称高级管理人员是指公司的总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人。

第三条 董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）竞争力原则：公司支付的薪酬与市场同等职位、区域位置收入水平相比具有竞争力；

（二）基础薪酬确定原则：基础薪酬与各岗位职位价值、责任、个人能力、市场薪酬行情等相结合，体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；

（三）绩效薪酬确定原则：与公司的经济效益以及完成目标的效率和质量挂钩；

（四）激励与约束相并重原则：有奖有罚、赏罚分明。

公司应结合行业水平、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，坚持统筹协调，薪酬增长与普通职工工资增长相协调，促进形成科学合理的工资收入分配关系，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构。公司人资文化中心和财务管理中心协助实施。

公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照公司《董事会薪酬和考核委员会工作规则》。

第五条 公司董事的薪酬政策，须经股东会审议通过后方可实施。董事会决定有关高级管理人员的报酬事项和奖惩事项。

第二章 薪酬构成

第六条 公司董事依据其所承担的职责对应获得相应的津贴，具体标准根据所处行业、地区的薪酬水平，其中非独立董事薪酬津贴为 1.2 万元/年（税前），独立董事津贴为 8 万元/年（税前）。

上述非独立董事担任公司法定代表人，履行对公司经营管理的法定职责，并承担相应管理风险和责任，对公司发展战略和重大决策的推进实施起关键性、决定性作用，公司对其给予相应薪酬，具体标准参照本《董事、高级管理人员薪酬管理办法》有关非独立董事、高级管理人员薪酬的相关规定。

上述董事的津贴标准须提交股东会审议通过后方可实施。

第七条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基础薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。

（一）基础薪酬：由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模，按高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及技术管理能力，参考市场情况确定。

（二）绩效薪酬根据公司经营效益情况以及相关人员工作业绩完成情况核定，按年核算。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%。绩效薪酬可以根据公司相关规定递延支付。

（三）中长期激励收入根据中长期考核评价结果确定，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的中长期专项奖金等，具体方案由公司根据国家的相关法律、法规以及公司实际情况等另行确定。

第三章 薪酬发放及止付追索

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会应当对高级管理人员的薪酬进行监督。

在公司生产经营过程中，如经营环境、市场环境如高级管理人员的市场平均薪酬水平等外部条件发生变化，董事会授权董事会薪酬与考核委员会可以对高级管理人员的下一年度薪酬标准作相应调整。

第九条 在一个经营年度结束后年度报告披露日前，董事会薪酬与考核委员会应根据本管理办法，对非独立董事、高级管理人员的本年度实发薪酬及下一年度薪酬方案进行审议，并提交董事会审议。绩效考评应依据经审计的财务数据开展。

第十条 董事的津贴按月发放；在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬，基础年薪分为十二个月，每月按考勤结果发放；非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效考评后支付。

第十一条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十二条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 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、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。

第十四条 公司董事、高级管理人员违反忠实义务或勤勉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 薪资调整

第十五条 调整目的：薪酬体系是为公司经营战略服务的，应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。

第十六条 调整依据：

（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。参考届时的通胀水平，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）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第五章 后续修订

第十七条 薪酬体系将随着公司的发展以及治理水平的提高不断完善，主要是

增加长效考核办法。

第十八条 公司将在适当的时候按国家法律法规规定，推出股权激励计划。

第十九条 后续修订须履行相应的法律程序。

第六章 附则

第二十条 本办法自股东会审议通过之日起施行，股东会授权董事会负责解释。

第二十一条 本办法未作规定的，适用有关法律、法规和《公司章程》的规定。

第二十二条 股东会授权董事会根据有关法律、法规或《公司章程》的修改，修订本办法，报股东会批准。

扬帆新材料（浙江）股份有限公司

二〇二六年四月