

广州鹿山新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一条 为进一步完善广州鹿山新材料股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，根据国家有关法律法规、规范性文件以及《广州鹿山新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用的对象为：

（一）公司董事，包括：非独立董事（包括职工代表董事）及独立董事；

（二）公司高级管理人员，包括：总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》中规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬参考内外部薪酬调研水平，以企业经营业绩为基础，按“责”“权”“利”对等原则，激励与约束并重，结合其岗位价值、承担责任和能力贡献确定薪酬。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行薪酬和考核管理的机构。

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、高级管理人员的薪酬以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和董事、高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级管理人员的薪酬。

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，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。

第六条 董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会、股东会审议通过后实施，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。

公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。不符合业绩联动要求的，应当披露原因。

第七条 公司董事（独立董事除外）和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。公司应当确定董事和高级管理人员一定比例的绩效薪酬在绩效评价后支付。

第八条 独立董事薪酬为年度津贴，公司按照股东会核定标准按月平均发放，由公司代扣代缴个人所得税。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬方案参照公司相同行业或相当规模并结合公司年度绩效确定，其中，非独立董事的薪酬包括：基本薪酬、津贴补贴、绩效薪酬和中长期激励收入等，基本薪酬、津贴补贴按月发放，绩效薪酬根据考核情况按年发放；高级管理人员的薪酬包括：基本薪酬、津贴补贴、绩效薪酬和中长期激励收入等，基本薪酬、津贴补贴按月发放，绩效薪酬根据考核情况按年发放。董事、高级管理人员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。

公司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。

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，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。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第十条 在每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会按照《广州鹿山新材料股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》等规定，对董事、高级管理人员进行年度考核。

第十一条 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 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。

第十五条 本制度未尽事宜或与本制度生效后颁布、修改的法律、法规、《公司章程》的规定相冲突的，按照法律、法规、《公司章程》的规定执行。

第十六条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第十七条 本制度及其修订自股东会决议通过之日起生效。

第十八条 本制度由董事会负责解释。

广州鹿山新材料股份有限公司

2026年4月29日