

中复神鹰碳纤维股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年06月

## 第一章 总则

**第一条** 为规范中复神鹰碳纤维股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，充分调动和发挥董事、高级管理人员的主动性、积极性和创造性，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，推动公司高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《中复神鹰碳纤维股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际，制定本制度。

### **第二条** 适用范围

（一）公司董事，包括独立董事、职工董事、在公司担任管理职务的非独立董事及不在公司担任管理职务的非独立董事；

（二）公司高级管理人员，指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监（公司高管兼任董事的内部董事按照相应高管职务标准执行）及《公司章程》规定的其他高级管理人员；

（三）党委书记、专职党委副书记、纪委书记参照执行。

### **第三条** 薪酬制定的基本原则

（一）战略导向原则：坚定以支撑战略目标落地为根本出发点，构建与战略需求相契合的薪酬体系；

（二）公平稳妥原则：秉持兼顾现状、积极稳妥、公平稳定之原则，逐步构建与现代企业制度及国企改革要求相契合，激励充分且约束有力的薪酬分配机制；

（三）业绩导向原则：秉持业绩导向与薪酬水平相匹配的原则，推进经理层成员契约化管理，坚持量化考核为主，按照业绩贡献决定薪酬分配的原则，建立薪酬与考核结果直接联动和刚性兑现机制；

(四) 长期导向原则：坚持将公司董事及高管人员个人利益与公司的长远健康发展紧密结合，建立短期与中长期相融合的长效机制。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会应根据公司的薪酬管理制度，制定董事、高管的薪酬方案，明确薪酬的确定依据和具体构成。

**第五条** 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，提交股东会审议批准，并予以披露。公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准，向股东会说明，并予以披露。在董事会或董事会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。

**第六条** 公司相关职能部门根据职责配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的制定、考核和具体实施。

## 第三章 薪酬构成

**第七条** 工资总额管理应当与公司经济效益、劳动生产率、人工成本投入产出效率和工资支付能力相适应。

**第八条** 公司结合行业水平、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，促进普通职工薪酬水平提高。

**第九条** 公司独立董事实行固定津贴制，不再额外领取其他薪酬。

**第十条** 公司职工董事依据其具体任职岗位领取薪酬，不再额外领取董事薪酬或津贴。

**第十一条** 非独立董事依据其在公司具体任职岗位领取薪酬，不再额外领取董事薪酬或津贴。不在公司担任职务的非独立董事不在公司领取薪酬。

**第十二条** 非独立董事、高管人员薪酬实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪

和中长期激励收入组成。基本薪酬按照目标年薪的百分之四十核定，按月发放。绩效薪酬占比为基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之六十。薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人经营业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第十三条** 非独立董事、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。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第十四条** 非独立董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十五条** 党委书记、专职党委副书记、纪委书记基本年薪按照相应职级人员标准执行；绩效年薪参考相应职级绩效年薪标准考核发放。

## 第四章 管理与监督

**第十六条** 年薪以“年”为单位进行计算，在公司担任职位不足一年者，薪酬按照其在公司实际任职的月数发放和兑现。

**第十七条** 董事和高级管理人员薪酬金额均为税前收入，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

**第十八条** 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。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序：

（一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；

- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- (四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十九条** 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。

**第二十条** 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，并对相应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。

**第二十一条** 公司非独立董事、高级管理人员绩效薪酬实行递延支付，递延期限不少于三年，递延支付速度不快于等分比，递延期间出现第十八条至第二十条情形的，立即停止支付并启动追索。

## 第五章 附则

**第二十二条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释，并经股东会审议通过后生效，并追溯适用至 2026 年 1 月 1 日起执行。

中复神鹰碳纤维股份有限公司

2026 年 6 月 11 日