

安徽强邦新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步加强和规范安徽强邦新材料股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，保证公司董事、高级管理人员依法履行职权，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《安徽强邦新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）公平原则：收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事的薪酬标准和发放方式，由公司股东会批准后实施，公司高级管理人员的薪酬标准和发放方式，由公司董事会批准后实施。

第五条 公司薪酬与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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，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、行使权益条件的成就；

(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、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

第三章 薪酬管理

第六条 公司董事和高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事（包括职工代表董事）：在公司担任除董事外的其他职务的董事，按在公司担任的职务领取薪酬，领取董事津贴；不在公司担任除董事外的其他职务的董事，不领取薪酬及津贴。

(三) 高级管理人员：公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬及津贴。高级管理人员兼任非独立董事的，仅领取一份职务津贴。

第四章 薪酬调整

第七条 公司董事和高级管理人员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。

第八条 公司董事、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，以确保薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第五章 薪酬的发放

第九条 公司独立董事津贴按月发放，在公司兼任其他职务的董事和高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项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，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬并予以发放但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附 则

第十二条 本制度未尽事宜，公司应按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度的相关规定若与日后颁布或修改的有关法律法规、《公司章程》相抵触，应根据有关法律法规、《公司章程》的规定执行。

第十三条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释、修订。