

聚合顺新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 10 月)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善聚合顺新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、可持续发展，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》《上海证券交易所股票上市规则》（2025 年 4 月修订）等法律法规、规范性文件及《聚合顺新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员。

（一）董事：包括独立董事与非独立董事（含内部董事与外部董事）；

（二）高级管理人员：指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：薪酬水平与公司经营规模、盈利状况、地区经济发展状况和行业薪酬水平相适应；

（二）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务相匹配；

（三）激励与约束并重原则：薪酬发放与公司业绩、个人绩效考核紧密挂钩，短期激励与中长期激励相结合；

（四）可持续发展原则：薪酬政策与公司中长期发展目标相符，促进公司持续健康发展。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案。董事会对股东会负责，负责审议批准高级管理人员的薪酬方案，并向股东会说明。

第五条 董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、高级管理人

员的考核标准并进行考核；负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，包括薪酬决定机制、决策流程、支付、止付及追索安排等，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、中国证监会规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 公司人力资源管理部门、财务管理部门、董事会秘书办公室等相关部门负责配合薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施工作。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 董事薪酬

（一）独立董事：实行年度津贴制度，津贴标准由股东会审议决定。独立董事出席董事会、股东会等会议履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：

1. 在公司担任高级管理人员或其他职务的内部董事，按其担任的具体职务领取薪酬，不另行领取董事津贴。

2. 未在公司担任除董事外其他职务的内部董事，其薪酬依据公司整体薪酬政策执行并提交公司股东会审议。

3. 外部董事（指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事），原则上不领取董事津贴，其履行职责所需的合理费用由公司承担。经股东会批准，可另行发放津贴。

第八条 高级管理人员薪酬实行年薪制，薪酬水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩，主要包括：

（一）基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资水平等因素确定，为年度基本报酬，按月发放。

（二）绩效薪酬：与公司年度经营目标及个人绩效考核结果挂钩，根据考核结果按年发放。公司可根据经营目标完成情况和个人绩效，发放年度奖金。

高级管理人员兼任多个职务的，其薪酬标准按就高不就低原则确定，不重复计算。

第九条 董事、高级管理人员存在特定情形需适用其他薪酬方案的，经股东会或董事会审议通过后可以采用其他薪酬方案。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家有关规定，代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金等费用后发放。

第四章 薪酬的支付、调整与约束

第十一条 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并发放薪酬。

第十二条 公司可根据内外部因素变化，适时调整薪酬标准和方案。调整因素包括但不限于：

- （一）内部因素：公司战略调整、经营状况、组织结构及岗位职责变化等；
- （二）外部因素：行业政策、市场环境、通货膨胀水平、同行业薪酬水平等。

薪酬调整由薪酬与考核委员会提议，报董事会及股东会批准。

第十三条 公司董事和高级管理人员在任职期间发生下列情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴，并可视情节追索已发放薪酬：

（一）被上海证券交易所公开谴责或认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会及其他监管机构予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（五）公司董事会或薪酬与考核委员会认定的其他严重违反公司相关规定的行为。

第十四条 公司建立并实施绩效薪酬追索扣回机制（止付与追索安排）：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对相关董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应

追回超额发放部分。

（二）公司董事、高级管理人员违反法律法规、《公司章程》规定，或因重大失职、渎职等行为给公司造成损失，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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第五章 附 则

第十五条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章或规范性文件相抵触的，应按新规定执行，并及时修订本制度。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十七条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

聚合顺新材料股份有限公司

2025 年 10 月