

江苏长海复合材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范江苏长海复合材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司经营管理水平，保障公司持续、健康、稳定发展，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用对象包括：

- （一）公司董事，包括非独立董事（含职工代表董事，下同）及独立董事；
- （二）公司高级管理人员，即由董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则，薪酬与公司经营规模和业绩水平相匹配，同时与所在行业、地区市场整体薪酬水平相符；
- （二）责、权、利对等统一原则，薪酬与岗位价值、履职责任、个人绩效相匹配；
- （三）与市场发展相适应，与公司经营目标、实际经营情况与经营业绩相结合的原则；
- （四）与公司可持续发展相协调，与公司长远利益相结合原则；
- （五）激励与约束并重原则，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （六）符合有关法律、法规、规范性文件等相关规定。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、决策流程、支付与止付追索等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议批准，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。高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司相关职能部门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研究、制定及具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司董事会成员薪酬：

（一）非独立董事（包括职工代表董事）：在公司担任具体职务或承担经营管理职能的非独立董事依据其所处岗位、工作年限和工作职责，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，薪酬标准按第九条执行，不另行领取董事津贴。

（二）独立董事：实行固定津贴制度。具体金额结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，经公司股东会审议通过后确定，股东会审议通过后按半年度发放，公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 高级管理人员如在公司兼任其他职位的，薪酬标准按第九条执行，该薪酬为其全部职务的薪酬总额。

第九条 公司非独立董事（包括职工代表董事）及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不少于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定其年度的基本报酬；

(二) 绩效薪酬：以公司年度核心业绩考核指标、个人岗位绩效目标为考核依据，结合各项指标年度完成情况及个人履职评价结果核定，与公司年度经营结果深度挂钩。

(三) 中长期激励收入按照激励方案执行。公司可以根据经营情况和市场情况，采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律法规由公司另行确定。

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第四章 薪酬发放

第十一条 公司独立董事津贴于股东会通过其任职起，每半年度的次月进行发放。

第十二条 在公司领取薪酬的非独立董事（包括职工代表董事）及高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。

第十三条 公司董事、高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴，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。

第十四条 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或自愿放弃领取津贴的，薪酬或津贴按其实际任期计算并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及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 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪资数据，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，以使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) 公司经营状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位调整或职务变化。

第十七条 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。

第十八条 公司亏损时应当在董事、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。

第六章 止付追索

第十九条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司可以扣减特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬：

(一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；

(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) 违反忠实或勤勉义务致使公司遭受重大经济或声誉损失，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

(四) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

(五) 法律、法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 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。

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。

第二十一条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，应按国家有关法律、法规和修改后的《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订，经公司股东会审议通过后生效，自 2026 年 1 月 1 日起开始执行，修改时亦同。

江苏长海复合材料股份有限公司

二〇二六年四月二日