

证券代码：920077

证券简称：吉林碳谷

公告编号：2026-028

## 吉林碳谷碳纤维股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

2026年4月13日，公司于第四届董事会第九次会议审议通过《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理办法>》议案。议案表决结果：同意8票；反对0票；弃权0票。本议案尚需提交公司股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 吉林碳谷碳纤维股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理办法

##### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善吉林碳谷碳纤维股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，激励公司董事和高级管理人员积极参与决策、管理与监督，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等法律法规及《公司章程》的要求，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事，包括公司内部董事、外部董事及独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》认定的高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）战略推动与长效激励相结合原则；
- （二）内部公平与外部竞争相结合原则；

- (三) 以能定薪与按绩分配相结合原则；
- (四) 按劳分配与责、权、利相匹配的原则。

## 第二章 管理机构与职责

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事及高级管理人员薪酬方案，负责薪酬管理、考核和监督。

**第五条** 公司股东会负责审议有关董事的薪酬事项；公司董事会负责审议有关高级管理人员的薪酬事项。

**第六条** 公司综合管理处（人力资源）、财务处配合董事会关于公司董事、高级管理人员的薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬的构成与标准

**第七条** 公司董事的薪酬构成：

(一) 独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，按年或逐月支付，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

(二) 外部董事：不在公司担任除董事、董事会专门委员会成员之外的行政职务的外部董事，不在公司领取薪酬；

(三) 内部董事：在公司任职的非独立董事，根据其在公司担任的职务领取薪酬，不重复领取董事津贴。

**第八条** 公司高级管理人员的薪酬构成：

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励、超额利润奖励、专项奖励构成。

(一) 基本薪酬：根据高管人员在公司担任的经营管理职务的岗位价值、承担责任及行业薪酬水平等确定；

(二) 绩效薪酬：根据公司年度经营目标达成情况及个人绩效考核结果确定，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；

(三) 任期激励：任期浮动收入，与任期目标考核结果挂钩；

(四) 超额利润奖励：根据高管人员对创造增量价值的贡献给予奖励；

(五) 专项奖励：经公司核定批准的特殊贡献奖励。

**第九条** 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

和公司的有关规定，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薪酬、津贴并予以发放。

#### **第四章 薪酬调整**

**第十一条** 董事、高级管理人员的薪酬将根据公司经营状况及其他相关因素的变化作出相应调整，以适应公司进一步的发展需要。

**第十二条** 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平：定期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）公司盈利状况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位或工作内容发生变动的个别调整。

#### **第五章 薪酬的发放**

**第十三条** 薪酬的发放方式

（一）基本薪酬：基本年薪折算成月平均数，扣除法定个人缴纳的各类社会保险费用和应缴纳的个人所得税后按月发放；

（二）绩效薪酬：分为月度预发绩效薪酬和年度绩效薪酬。

月度预发绩效薪酬为按月预发的绩效薪酬；

年度绩效薪酬根据公司年度经营目标达成情况及个人绩效考核结果扣减已预发月度绩效薪酬后，对差额部分在年度经营业绩考核完成后延期一年进行发放。月度预发放绩效薪酬不高于绩效薪酬总额的 50%；

（三）任期激励：高级管理人员在任期经营业绩考核完成后延期一年进行发放；

(四) 特殊薪酬奖励：经董事会决定后一次性发放。  
上述绩效奖励由公司代扣代缴个人所得税后发放。

## 第六章 监督与管理

**第十四条** 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- (一) 严重违反公司各项规章制度的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- (三) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (四) 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；
- (五) 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。

**第十五条** 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、高级管理人员绩效奖励和其他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奖励和其他激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖励和其他激励收入进行全额或部分追回。

**第十六条** 考核年度内如遇国家产业政策调整、董事会批准的重大财务调整或不可抗力因素，对考核年度公司财务状况产生重大影响时，董事会可根据具体情况调整考核年度的经营业绩考核指标。

## 第七章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，适用《北京证券交易所股票上市规则》及《公司章程》的规定。

**第十八条** 本制度自股东会审议批准后生效实施。本制度的解释权和修改权属于董事会。

吉林碳谷碳纤维股份有限公司  
董事会

2026年4月13日