



# 衢州东峰新材料集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善衢州东峰新材料集团股份有限公司（以下简称“公司”）的治理制度，规范董事、高级管理人员薪酬的管理，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，保障董事、高级管理人员更好地履行职责，提高公司治理水平和经营效益，促进公司持续、稳定、健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律法规、规范性文件及《衢州东峰新材料集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》所规定的董事及高级管理人员。独立董事领取津贴，不适用本制度关于薪酬结构、绩效考核与支付的规定。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- 1、以岗位价值为基础，绩效优先，体现与公司收益共享、风险共担的价值理念；
- 2、薪酬水平与公司效益及工作目标紧密结合；
- 3、坚持激励与约束相统一，体现结果导向的原则。

**第四条** 本制度所指的薪酬是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入，个人所得税按照国家相关法律法规的规定由公司代扣代缴。

### 第二章 薪酬管理机构与职责

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬事项的管理机构，负责研究、制定和审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，并就其薪酬向董事会提出建议；按照公司薪酬制度的规定，负责制定董事及高级管理人员的绩效考评标准及年度绩效考评。薪酬与考核委员会负责对本制度的执行情况进行监督。

公司人力资源部门为薪酬与考核委员会的日常办事机构，具体实施高级管理人员薪酬的考评与核算。

**第六条** 董事薪酬方案由股东会批准并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明并予以披露。

**第七条** 公司相关职能部门应协同配合董事会薪酬与考核委员会具体落实公司董

事、高级管理人员薪酬方案。

### 第三章 薪酬的构成与确定机制

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司结合行业水平、公司发展战略、岗位价值等因素，综合考虑公司所处发展阶段，合理确定董事、高级管理人员薪酬标准。

**第九条** 公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，具体如下：

（一）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月度发放；

（二）绩效薪酬主要依据公司经营目标，并结合个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，通常按年度考核发放，也可按其他考核周期进行考核发放；

（三）中长期激励收入是与中长期考核评价结果相关联的收入，包括但不限于任期激励、股权激励等。

**第十条** 公司独立董事领取独立董事津贴，根据股东会审批确定的具体津贴标准予以发放。独立董事行使职权所需的费用由公司承担。

**第十一条** 公司高级管理人员薪酬的确定，应根据公司现行的薪酬制度以及与高级管理人员签订的《劳动合同》等相关文件的约定，按照其在公司担任的具体管理职务，并结合实际经营业绩、个人绩效考核目标等完成情况。

执行协议薪酬的高级管理人员，其绩效考核办法按照协议约定执行。

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司可以结合经营业绩、行业发展周期以及经营发展战略等因素，采取股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他有利于增强公司创新发展能力、促进公司可持续发展的中长期激励措施。具体方案根据相关法律法规的规定另行确定，并在履行审议程序后予以实施。

### 第四章 绩效考核与支付

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

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。

**第十五条** 公司董事会应当向股东会报告董事履职情况、绩效评价结果及薪酬情况，并由公司按规定予以披露。

**第十六条** 公司董事、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。

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的，应当及时对相关董事、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。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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。

**第十九条** 《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。

## 第五章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本制度经股东会审议通过之日起实施，修订时亦同。

**第二十二条** 本制度由董事会负责解释。

衢州东峰新材料集团股份有限公司

2026年6月15日