

株洲时代新材料科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理办法

(2026年3月26日公司第十届董事会第十四次会议审议制定)

第一章 总则

第一条 为加强株洲时代新材料科技股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬管理，确保公司董事、高级管理人员依法履行职权，建立健全公司科学、规范、高效的激励与约束机制，规范薪酬管理体系，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《株洲时代新材料科技股份有限公司章程》（以下简称公司章程）的相关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于《公司章程》规定的且在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员，独立董事及不在公司领取薪酬的非独立董事不适用本办法。

第三条 公司薪酬管理办法遵循以下原则：

效益优先原则。坚持效益优先、兼顾公平的原则，年薪收入同企业经营业绩、经营难度和经营风险挂钩，体现责任、效绩、利益相一致的原则。

公平合理原则。有效维护企业出资人、各级领导干部和广大员工等各方合法权益。

风险责任相一致原则。薪酬收入水平与企业经营业绩挂钩。

激励约束相结合原则。薪酬收入坚持短期激励与长期激励相结合，促进企业可持续发展。

差异化原则。考虑企业性质、功能定位、所处发展阶段等因素，实施差异化薪酬决定机制。

市场化对标原则。结合同行业、同区域的市场薪酬水平，根据行业趋势确定薪酬收入水平。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责研究和审查本办法，依据《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》制定和审核适用对象的薪酬方案与考核标准。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者确定其报酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源中心、财务与资产管理中心、运营与安技环保部等相关部门配合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具体实施。

第三章 薪酬构成

第七条 公司董事会成员薪酬构成

（一）非独立董事

董事长及同时兼任高级管理人员、其他非高级管理人员职务的非独立董事，按本办法第八条至第十二条执行。

（二）独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体津贴的发放。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、奖罚薪酬和中长期激励构成，其中绩效薪酬由年度绩效薪酬和任期激励构成，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。

第九条 基本薪酬

基本薪酬（以下简称基薪）是公司董事和高级管理人员年度基本收入。由公司效益水平、业务性质、功能定位以及国家有关调控政策规定等综合确定。

第十条 绩效薪酬

绩效薪酬是直接与公司年度和任期的经营业绩、绩效考评结果挂钩的风险性浮动工资收入。绩效薪酬分为两个部分：其中 70%为年度绩效薪酬，在年度报告披露和绩效评价后支付，30%为任期绩效薪酬，在任期结束和任期绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

绩效薪酬=绩效薪酬基数×（K1×90%+K2×10%）×K3

（一）绩效薪酬基数=基薪×2

（二）K1=公司年度效绩评价考核得分/100

公司年度效绩评价考核得分为公司年度经营效绩评价考核得分。

（三）K2=个人综合考评得分/100

个人综合考评得分为公司董事、高级管理人员年度综合考核评价得分。

(四) K3 为绩效薪酬调剂系数

绩效薪酬调剂系数按年度实现归属母公司净利润和营业收入规模分档分段确定。

第十一条 奖罚薪酬

为促进企业提高经营效益、提升发展质量，对公司确定的重点专项工作，根据完成情况实行奖罚制度，具体按照有关专项规定执行。

第十二条 中长期激励

中长期激励经履行相关审批程序后执行。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十三条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司经营情况、个人绩效考核结果兑现发放。

第十四条 独立董事的津贴每年度发放一次。

第十五条 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，薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一的，公司有权不予发放年度绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚，或者被上海证券交易所予以公开谴责或公开认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 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。

第五章 薪酬调整

第十九条 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。薪酬体系应与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第二十条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年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薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本办法或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第六章 附则

第二十一条 本管理办法未尽事宜或与国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定不一致的，按照国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。

第二十二条 本管理办法自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。

第二十三条 本管理办法由公司董事会负责解释。

株洲时代新材料科技股份有限公司董事会

2026年3月26日