

扬州晨化新材料股份有限公司

2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

扬州晨化新材料股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 9 日召开公司第五届董事会第五次会议审议通过了《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》、《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》。2026 年度董事薪酬方案尚需提交公司股东会审议，2026 年度高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过后生效，上述议案提交董事会前均已经公司董事会薪酬与考核委员会审议。具体内容如下：

为进一步完善公司激励与约束机制，根据国家有关法律、法规及《公司章程》的有关规定，以及行业及地区的收入水平，结合本公司的实际情况，制定本方案。

一、适用范围

公司董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、董事、高级管理人员薪酬方案

1、独立董事薪酬方案

独立董事薪酬采取固定津贴制，独立董事的津贴为人民币 3.6 万元/年（税前），津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2、非独立董事（含职工代表董事）薪酬方案

在公司内部任职的非独立董事，依据其在公司所从事的具体岗位或担任的职务领取相应的薪酬及中长期激励收入，不另行领取董事津贴，亦不发放董事绩效考核薪酬。未在公司内部任职的非独立董事领取董事津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。

3、公司高级管理人员薪酬、绩效方案

公司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百分之五十。

(1) 基本薪酬：根据其在公司实际担任的经营管理职务内容与等级确定，包括基本工资、职务津贴、日常考评、特殊能力津贴等，按月发放。

(2) 绩效薪酬：根据公司目标完成情况、个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，绩效薪酬依据经审计的财务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放。高级管理人员绩效薪酬根据董事会薪酬与考核委员会制定的《2026年度高级管理人员绩效薪酬管理办法》规定进行核算，主要与公司上年经营绩效等方面的工作成效挂钩，由薪酬与考核委员会向董事会提出建议并考核。

(3) 中长期激励收入：为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

四、其他规定

1、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并予以发放。

2、公司独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月开始发放。公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬一般应按月发放。

3、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

公司的有关规定，从薪酬中扣除下列事项，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：

- (1) 代扣代缴个人所得税；
- (2) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (3) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

4、根据相关法律法规及《公司章程》的要求，2026 年度董事薪酬方案需提交公司 2025 年度股东会审议通过后方可生效。

扬州晨化新材料股份有限公司董事会

2026 年 4 月 10 日