

## 湖南惠同新材料股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度

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

公司于 2026 年 4 月 17 日召开了第六届董事会第十六次会议，审议了《关于修订<董事和高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，全体董事与本议案均存在关联关系，回避表决。因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 湖南惠同新材料股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理制度

##### 第一章 总则

第一条 为进一步完善湖南惠同新材料股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、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、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

## 第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。公司董事和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，公司可以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。

第六条 公司董事的津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第七条 公司人力资源部、财务部协助董事会薪酬与考核委员进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬标准与结构

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定津贴，津贴标准经股东会审议通过。除此之外不享受公司其他福利、社保待遇等。

（二）非独立董事、高级管理人员：实行年薪制，非独立董事、高级管理人员年薪由基本薪酬、绩效薪酬组成；除年薪制薪酬外，公司可以设置股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励收入，作为常规薪酬的必要补充。公司董事、高级管理人员薪酬结构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。

基本薪酬是董事、高级管理人员的年度固定基本收入；绩效薪酬是根据董事、

高级管理人员年度业绩考核评价决定的浮动收入；中长期激励收入是根据董事、高级管理人员任期考核的中长期考核评价结果决定的浮动收入。

独立董事和非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。

本条第一款、第二款的规定，不适用于公司独立董事以及不在公司领取薪酬和董事职务报酬的非独立董事。

#### 第四章 薪酬管理与考核

第九条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按实际任期计算其当年薪酬。

第十条 除独立董事、外部董事以外的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分，退休返聘的董事、高级管理人员按照公司《退休人员返聘管理规定》执行。

第十一条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予停薪、降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；
- （五）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （六）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。

第十二条 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。

第十三条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

第十四条 公司由盈利转为亏损或亏损扩大时，公司应当在董事、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。

第十五条 薪酬与考核委员会对董事和高级管理人员每年定期进行考核与评价工作，一般在报告年度结束后 4 个月内完成，考评程序如下：

(一) 公司董事和高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会做述职和自我评价；

(二) 薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对董事及高级管理人员进行绩效评价；

(三) 根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后，报公司董事会。

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。

第十六条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经股东会、董事会批准可以变更激励约束条件，调整薪酬标准。

经公司董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

## 第五章 薪酬的止付追索

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。

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。

## 第六章 信息披露

第十八条 公司在年度报告中，披露董事和高级管理人员报酬的决策程序、报酬确定依据及实际支付情况，以及是否在公司关联方获取报酬。独立董事需单独注明。

披露每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额（包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬）、考核依据和完成情况、递延支付安排、止付追索情况等；披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

## 第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、中国证监会和北京证券交易所的有关规定办理；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司股东会授权董事会负责解释。

第二十一条 本制度经公司股东会审议通过后生效实施。

湖南惠同新材料股份有限公司

董事会

2026年4月20日