

# 康达新材料（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** 为建立和完善康达新材料（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员（以下简称“高管”）的激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，确保公司长期、稳定、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》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《康达新材料（集团）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 适用本制度的董事，是指在公司担任董事职务的人员，包括独立董事。适用本制度的高管，是指《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平性原则。薪酬分配兼顾责任、风险与收益，确保薪酬水平与董事、高管承担的职责和贡献相适应，程序公开透明。

（二）竞争性原则。对标外部市场，参考市场薪酬水平，合理确定董事、高管的薪酬水平，建立在行业内具有竞争力的薪酬体系。

（三）激励性原则。薪酬与公司整体经营业绩、个人岗位职责履行情况及绩效表现紧密挂钩，强化激励与约束的统一性。

（四）持续性原则。薪酬的确定必须与公司发展战略和整体效益相适应，引导董事、高管关注公司长期价值创造和可持续发展。

（五）合规性原则。严格遵守国家有关法律法规、监管要求及《公司章程》的规定。

### 第二章 管理机构

**第四条** 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，明确薪酬确定依据和具体构成。

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，并对其履职情况进行年度考评。

董事会薪酬与考核委员会负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

**第五条** 公司高级管理人员的薪酬方案经董事会审议通过后生效，向股东会说明，并予以充分披露。公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后生效，并予以披露。

**第六条** 公司人力资源部、财务部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高管薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成

**第七条** 本制度所指薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等。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。

公司董事和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。

**第八条** 董事的薪酬标准如下：

(一) 公司外部董事：实行固定津贴制度，津贴标准由董事会制定方案，报股东会审议通过后执行，其履行职务发生的费用由公司实报实销。独立董事、未在公司任职的非独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 公司内部非独立董事：公司董事长、兼任高管的非独立董事以及职工代表董事，不以董事职务发放津贴，根据其在公司担任的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

**第九条** 高管的薪酬标准如下：

(一) 基本薪酬：履行岗位职责、完成工作任务等获得的年度基本报酬。

(二) 绩效薪酬：根据绩效考核评价结果获得的报酬。

(三) 中长期激励收入：与公司中长期经营业绩相挂钩、与中长期绩效考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划，以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

### 第四章 薪酬管理和发放

**第十条** 公司外部董事的固定津贴按季度发放。

**第十一条** 公司内部非独立董事、高管的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬按照董事、高管薪酬方案，在绩效考核评价后发放；中长期激励收入

按照激励方案执行。

**第十二条** 公司董事、高管因换届、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。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减或不予发放相关董事、高级管理人员当年薪酬，或追回已发放薪酬的部分或全部：

（一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）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；

（三）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反相关法律法规或者公司有关规定的、给公司造成重大损失的其他情形。

**第十四条** 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。

## 第五章 薪酬调整

**第十五条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

（五）岗位调整或职务变化。

**第十七条** 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应在年度报告中披露具体原因；公司在审议亏损年度的董事、高级管理人员薪酬方案时，董事会薪酬与考核委员会需特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第十八条** 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。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。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度经公司董事会审议通过后，提交公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

**第二十条** 本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》相抵触时，执行国家法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》的规定。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

康达新材料（集团）股份有限公司

2026年4月21日