

江苏双星彩塑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 为进一步完善江苏双星彩塑新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《公司章程》，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用的对象为：

- （一）董事包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）考核以公开、公正、透明为原则，科学考评、严格兑现
- （二）薪酬结构与公司长远利益和发展策略相符
- （三）薪酬水平符合公司行业、规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平
- （四）薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩
- （五）责、权、利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相结合

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，与公司可持续发展目标相协调。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事与高级管理人员的薪酬方案。薪酬与考核委员会的职责与权限见《江苏双星彩塑新材料股份有限公司董事会薪

酬与考核委员会工作细则》。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五条 董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第八条 公司董事和高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）公司独立董事实行津贴制度，独立董事津贴为11万元/年，其履行职务发生的差旅费、办公费等费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）公司的董事长、在公司任其他职位的董事、高级管理人员任职薪酬实施年薪制，年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成。

1、基本薪酬：根据职级、岗位价值等确定；

2、绩效薪酬：根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照年度绩效考核结果进行发放，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；

3、中长期激励收入：根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

经营年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会对全部在公司领取薪酬的董事和高级管理人员进行年度绩效考核。

第四章 薪酬发放及止付追索

第九条 独立董事的津贴按月发放。

第十条 公司董事长、在公司兼任其他职务的董事以及高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据年度绩效考核结果发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十二条 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，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。

第十四条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴等的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- (一) 被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及其派出机构行政处罚或

者采取市场禁入措施；

(三) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；

(五) 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。

第五章 薪酬的调整

第十五条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的经营发展战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十六条 当公司经营环境或外部条件发生重大变化时，若需调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；若需调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬水平；

(二) 通胀水平；

(三) 公司盈利状况；

(四) 个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；

(五) 公司发展战略或组织结构调整，岗位承担职责发生变化；

(六) 岗位发生变动的个别调整。

第十八条 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。

第六章 附则

第十九条 本制度由公司董事会负责解释与修订。

第二十条 本制度未尽事宜，按有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行，并及时修订本制度。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

江苏双星彩塑新材料股份有限公司

二〇二六年四月