

江苏华盛锂电材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏华盛锂电材料股份有限公司(以下简称“公司”)董事及高级管理人员的薪酬管理,建立和完善经营者的激励约束机制,保持核心管理团队的稳定性,有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性,提高公司经营管理水平,促进公司健康、持续、稳定发展,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律法规的规定和《江苏华盛锂电材料股份有限公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等有关规定,结合公司的实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司薪酬制度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,遵循以下原则:

- (一)按岗位确定薪酬原则:公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值,体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则;
- (二) 实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则;
- (三) 按绩效考核标准、流程体系原则;
- (四) 激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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；董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。公司亏损时，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。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、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审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。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。

第六条 公司人事部门、财务部配合董事会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，薪酬方案应当符合本制度的要求。

第三章 薪酬结构、考核及发放标准

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

- 1、外部投资人股东委派的董事，不在公司领取薪酬。
- 2、在公司任职的董事按本制度第八条执行。

（二）独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定的具体津贴发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司董事、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，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理体系、年度目标绩效奖金为基础，与公

司年度经营绩效相挂钩。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。公司应确定董事、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。

（三）中长期激励：按照中长期激励按股权激励计划、员工持股计划等激励计划或公司专项计划执行。

第九条 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。

行业周期性特征明显的公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

上市时亏损的研发型上市公司在实现盈利前对董事、高级管理人员，或者公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，公司可以通过强化绩效挂钩、扩大激励覆盖面等方式，通过定期或不定期对普通职工薪酬结构进行优化的方式，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 薪酬调整及止付追索

第十一条 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的进一步发展需要。公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十二条 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，作为公司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公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事及高级管理人员的薪酬的补充。

第十四条 若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。

第十五条 公司与董事、高级管理人员签署的合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则和《公司章程》等相关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则及《公司章程》等规定冲突的，以法律、行政法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则或《公司章程》规定为准。除非有特别说明，本规则所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第十七条 本制度自公司股东会审议通过后生效并实施，2026年1月1日至本制度生效之日期间的薪酬管理，亦应按照本制度的要求进行逐步调整和规范；与公司发行H股并在香港联交所上市交易相关的内容于公司发行的H股股票经中国证监会备案并在香港联交所上市交易之日起生效并实施，修改时亦同。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

江苏华盛锂电材料股份有限公司

2026年4月20日