

# 江苏华信新材料股份有限公司

## 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信新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，优化激励与约束机制，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规，以及《江苏华信新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，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、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案；审查公司董事、高级管理人员履行职责情况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。

公司股东会负责审议董事的薪酬；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则，与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- （二）按岗位确定薪酬原则，体现“责、权、利”的统一；
- （三）与绩效挂钩的原则；
- （四）短期与长期激励相结合的原则；
- （五）激励与约束相结合的原则。

### 第二章 薪酬标准和支付方式

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案参照同行业、同地区或规模相当的上市公司并结合公司经营绩效确定。同时合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，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。

第六条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，按季度发放。津贴数额由公司股东会审议决定。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

公司非独立董事、高级管理人员实行年薪制，其薪酬包括基本工资和年度绩效奖金等，同时根据公司经营状况和市场环境给予中长期激励。

（一）基本工资：按照其在公司内部担任的职务，根据岗位责任、工作能力及市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（二）绩效奖金：根据个人岗位绩效考核情况，结合公司经营业绩，按各考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后发放。绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

公司根据经营情况和市场情况，可以对非独立董事、高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据相关法律、法规等另行确定。

第七条 公司实行岗位分级和薪酬分级，公司人力资源部门负责制定薪酬的标准，公司薪酬与考核委员会负责审核薪酬标准，财务部门进行工资的核算和发放。

第八条 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，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算薪酬并予以发放。

第九条 公司董事及高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

### 第三章 薪酬止付与追索

第十条 公司董事、高级管理人员在任职期间内发生下列任一情形，公司有权扣减、不予发放绩效薪酬或津贴；追回已发放的部分或全部绩效薪酬或津贴：

- （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）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十一条 公司因财务造假（若有）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。

第十二条 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。

#### 第四章 附则

第十三条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规章、规范性文件、证券交易所的有关规定以及《公司章程》执行。本制度与法律、法规、规章、规范性文件、证券交易所的有关规定以及《公司章程》不一致的，以有关法律、法规、规章、规范性文件、证券交易所的有关规定以及《公司章程》为准。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，效力溯及 2026 年 1 月 1 日起执行适用。

江苏华信新材料股份有限公司

2026 年 4 月