

# 信质集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### (2026年4月)

#### 第一章 总则

第一条 为保障信质集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员（以下简称“董、高”）依法履行职权，健全公司薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

第二条 本制度的适用对象为：公司非独立董事、独立董事、职工代表董事及《公司章程》认定的高级管理人员（包括但不限于总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书等）。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，其薪酬的确定遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾外部薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩及公司激励机制挂钩。

#### 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为董事、高级管理人员薪酬管理的职能机构，履行以下职责：

（一）研究、制定董事、高级管理人员的考核标准，进行考核并提出建议；

（二）根据董事及高级管理人员的管理岗位的主要范围、职责和重要性，并参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平，制定薪酬计划或方案；薪酬计划或方案包括但不

限于：绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；

（三）审查公司董事（非独立董事）及高级管理人员履行职责的情况并对其进行定期年度绩效考评，提交考核评价意见和独立董事互评结果；

（四）对公司董事及高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；

（五）评价公司薪酬制度体系存在的问题并提出完善建议；

（六）董事会授权的其他薪酬管理事宜。

第五条 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。

董事薪酬方案由股东会审议通过，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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务部及董事会秘书办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。

### 第三章 薪酬构成及标准

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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 50%。

第八条 根据董事、高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，不参与其他薪酬分配。津贴数额由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经董事会和股东会审议通过后确定。

（二）外部董事：原则上公司不向外部董事发放薪酬，但经股东会审议批准的，可发放固定董事津贴。

（三）内部董事：参与公司核心治理的董事，以及兼任公司高级管理人员的董事，按高级管理人员薪酬标准执行；职工董事因担任职工董事以外的岗位，薪酬按公司相关员工岗位薪酬管理制度领取；

（四）高级管理人员：实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。

高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考核，按月度发放；绩效薪酬以公司年度核心业绩考核指标、个人岗位绩效目标为考核依据，结合各项指标完成情况及个人履职评价等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第九条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第十条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）薪酬结构由基本年薪和绩效年薪两部分组成；

（二）薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩以及公司整体经营成果挂钩；

（三）基本年薪结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定；

（四）绩效薪酬以年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效考核挂钩，年终根据当年考核结果发放；绩效薪酬占比原则上不低于基本工资与绩效薪酬总额的50%；

（五）非独立董事、高级管理人员的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，先考核再兑现。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，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。如董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十二条 公司董事和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津贴和薪酬并予以发放。

## 第四章 薪酬调整、止付追索

第十三条 公司董事、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，经薪酬与考核委员会提议可以变更薪酬标准，调整董事薪酬标准的，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准的，经薪酬与考核委员会提议后报董事会批准。

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，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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据主要为：

- （一）同行业薪资水平变化；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营效益及个人业绩完成情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

调整方案须提交董事会、股东会审议通过后方可实施。

第十五条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

（一）董事、高级管理人员违反法律法规、公司章程等规定，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司可以根据情节轻重减少、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。

（二）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、高级管理人员的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。

（三）董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司董事会有权根据情节扣减其薪酬。

## 第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，遵照国家有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》执行；如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

第十七条 本制度由公司董事会负责制定并解释。

第十八条 本制度自公司股东会批准之日起生效，修订时亦同。公司原《董事、高级管理人员薪酬管理办法》自动失效。

信质集团股份有限公司

2026年4月18日