

# 天津国安盟固利新材料科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善天津国安盟固利新材料科技股份有限公司（以下简称“本公司”）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，有效调动本公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高经营管理效益，根据《上市公司章程指引》等相关法律法规及《天津国安盟固利新材料科技股份有限公司章程》的相关规定及要求，并结合本公司实际情况，特制订本管理制度。

**第二条** 本制度适用对象：本公司董事、高级管理人员。

**第三条** 本公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循原则

- (一) 体现公司效益与薪酬挂钩的原则；
- (二) 体现激励与约束并重的原则；
- (三) 体现公司长远利益的原则，与本公司持续健康发展的目的相符；
- (四) 体现薪酬标准公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬的管理机构

**第四条** 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进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程，支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

**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决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

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

### 第三章 薪酬的构成

**第七条** 董事薪酬标准如下：

(一) 公司对独立董事实行津贴制度,津贴数额及发放的方式由股东会审议决定。独立董事不再担任董事职务的,自次月起停止向其发放董事津贴。

(二) 董事在公司或子公司兼任其他职务的,按照其职务领取薪酬;

(三) 除独立董事、兼任公司或子公司其他职务的董事以外的其他董事,公司不再另行发放董事津贴。

#### **第八条 高级管理人员薪酬标准如下:**

高级管理人员实行年薪制,由基本年薪及绩效年薪构成,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百分之五十:

(一) 基本年薪是高级管理人员年度基本收入,主要体现职位价值的公平性;

(二) 绩效年薪是基于年度综合绩效目标完成情况、经考核兑现的即期浮动收入,用以强化高级管理人员薪酬与公司综合运营水平的内在关联,体现薪酬激励性。

### **第四章 薪酬的发放**

**第九条 独立董事津贴数额及发放的方式由股东会审议决定。**

**第十条** 公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放,绩效奖励以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础,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代扣代缴后将剩余部分发放给个人,公司代扣代缴事项包括个人所得税、社会保险费用等由个人承担的部分。

**第十二条** 董事、高级管理人员因换届、任期内辞职等原因离任的,薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

**第十三条** 董事、高级管理人员因出席董事会、股东会以及按《天津国安盟固利新材料科技股份有限公司章程》等相关规定行使职权所需的合理费用,由公

司按照相关规定给予报销。

## 第五章 薪酬的调整及止付追索

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬将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。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形的，可给予降薪、不予发放津贴、薪酬或追回已发放的部分或全部津贴、薪酬：

- (一) 被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违纪行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 被有关部门依法依纪处理，情形严重的；
- (四) 严重损害公司利益的；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第六章 附则

**第十六条** 本制度自股东会审议通过之日起生效。

**第十七条** 本方案由公司董事会负责解释。

天津国安盟固利新材料科技股份有限公司

2025年12月17日