

## 江苏恒兴新材料科技股份有限公司

### 董事和高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江苏恒兴新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理水平，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规、规范性文件及《江苏恒兴新材料科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用的对象包括：

（一）董事会成员：公司非独立董事、独立董事、职工代表董事；  
（二）高级管理人员：公司经理（总经理）、副经理（副总经理）、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下基本原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；  
（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、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

## 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责董事、高级管理人员薪酬方案的制定、考核和监督，主要承担如下职责：

- (一) 负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬方案和绩效考核方案；
- (二) 审查公司董事及高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
- (三) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (四) 法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

**第六条** 公司董事的薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议批准后，报股东会审议批准后实施；公司高级管理人员的薪酬方案和年度绩效考核方案由公司总经理拟定后提交董事会薪酬与考核委员会审议，经董事会审议批准后实施。高级管理人员薪酬方案由董事会批准后，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司人事行政部、财务部负责配合公司董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬制度的具体实施。

## 第三章 薪酬的构成和标准

**第八条** 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，与公司可持续发展相协调。

**第九条** 董事、高级管理人员的薪酬构成和标准如下：

(一) 独立董事以固定津贴形式在公司领取薪酬，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 除独立董事外，非独立董事和高级管理人员，根据其在公司所担任的管理职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬。其薪酬方案由基本薪酬、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百分之五十。具体如下：

- 1、基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。
- 2、绩效薪酬：是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，根据相关业绩指标达成情况以及个人业绩贡献而确定。
- 3、中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等。公司根据实际情况制定激励方案。

## 第四章 薪酬发放

**第十条** 独立董事的津贴按年度发放。

**第十一条** 除独立董事外，非独立董事和高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬按照董事和高级管理人员薪酬方案，在绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

**第十二条** 公司董事和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。

**第十三条** 公司应当确定董事和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。

**第十四条** 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。

## 第五章 薪酬调整

**第十五条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据主要为：

- (一) 经营目标实现情况；

（二）价值创造贡献大小；

（三）行业薪酬增长水平。

## 第六章 薪酬止付追索

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。

**第十八条** 董事和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。

## 第七章 附则

**第十九条** 本制度由公司董事会负责制定并解释。

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。

**第二十条** 本制度自公司股东会批准之日起生效，修订时亦同。

江苏恒兴新材料科技股份有限公司

2025年12月