

# 江苏九鼎新材料股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范江苏九鼎新材料股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司高级管理人员的工作积极性，促进公司健康、稳定、持续发展，根据国家相关法律法规、规范性文件及《江苏九鼎新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《董事会薪酬与考核委员会实施细则》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员。

高级管理人员同时担任两个及以上职务的，其薪酬标准按所任职务对应核定年薪基数孰高执行。

**第三条** 公司高级管理人员薪酬体系坚持以市场水平为参考、以内部实际为依据，遵循以下原则：

1. 战略导向原则：薪酬体系须与公司的长远利益及持续健康发展目标相符，确保激励方向与企业战略方向保持一致。

2. 公平与客观原则：参照行业及地区薪酬水平，保持薪酬总体的市场竞争力。坚持薪酬与贡献相一致，客观体现高级管理人员个体之间的职责差异与绩效差异，做到水平适度、差距合理。

3. 业绩联动原则：个人收入与公司整体经营业绩及个人绩效强关联，依据客观数据与事实进行分配，确保薪酬的支付有坚实的业绩基础。

4. 激励约束并重原则：薪酬发放与考核结果、奖惩机制直接挂钩，建立兼具正向激励与负面约束的闭环管理机制。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司高级管理人员薪酬管理制度，报董事会审批。

**第五条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构

**第六条** 公司高级管理人员实行年薪制，由基本薪酬及绩效薪酬组成。

1、基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素，厘定年度的基本报酬。基本薪酬按月发放。

2、绩效薪酬：根据公司年度目标绩效薪酬为基础，与公司年度经营绩效和高级管理人员工作业绩完成情况相挂钩，年终根据当年考核结果核定。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

3、中长期激励收入（如有）：公司可依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，具体方案由薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

#### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第七条** 公司高级管理人员的绩效考核工作由薪酬与考核委员会组织实施，绩效评价依据经审计的公司财务数据及个人履职情况开展。

**第八条** 绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定与支付，以绩效评价结果为重要依据。鉴于年度审计报告于次年 4 月底前审议，故绩效奖金分次发放，第一次发放时间为全年结束后的次年农历春节前，发放金额根据初步核算结果预先发放一部分，原则上不超过绩效薪酬的 80%，剩余绩效奖金在公司经审计的年度报告经董事会审议并披露后再计算发放。若根据最终审计数据需退回预发绩效奖金的，则相关人员应当按公司要求及时退回。

**第九条** 公司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，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

**第十条** 公司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核算薪酬并予以发放（不足 1 个月的按 1 个月计）。

#### 第五章 薪酬的调整、止付与追索

**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进一步发展的需要。

**第十二条** 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平，每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平，参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）岗位发生变动的个别调整；

（五）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

**第十三条** 如存在公司的重大投资、重大改造等影响当年利润的或不可预见因素，对高级管理人员的薪酬收入影响较大时，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对绩效薪酬作出适当调整，并报董事会审议。

**第十四条** 公司高级管理人员在任期间，若发生下列任一情形的，公司将减少或不予发放绩效薪酬，情节严重将追索扣回相关绩效薪酬：

- （一）被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（如经营决策失误或管理不到位，导致公司发生重大财产损失，或者导致公司发生重大安全、质量等事故，给公司造成重大不良影响或损失的）；
- （四）公司董事会薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## **第六章 附则**

**第十五条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》及公司其他相关制度的规定执行。本制度与国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》存在冲突的，以国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》为准。

**第十六条** 本制度的最终解释权归公司董事会。

**第十七条** 本制度经董事会审议通过后，自 2026 年 1 月 1 日起追溯适用。

江苏九鼎新材料股份有限公司

2026 年 4 月 17 日