

新乡市瑞丰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 为建立和完善新乡市瑞丰新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理制度，制定科学、有效的薪酬管理方案，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等法律法规及《新乡市瑞丰新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，特制定本管理制度。

第二条 本制度适用范围

- （一）公司董事会成员；
- （二）高级管理人员：总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相匹配原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相统一的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相匹配的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值、研发投入与成果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。

第二章 薪酬管理机构

第四条 薪酬与考核委员会是董事与高级管理人员薪酬管理的专门机构，负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、绩效薪酬的支付、止付及追回机制等薪酬政策与方案，对董事会负责。

第五条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《董事会专门委员会工作制度》。

第六条 董事薪酬方案由股东会决定并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第七条 在董事会或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。

第八条 公司战略与发展部是董事会薪酬与考核委员会的日常执行机构，负责薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司对独立董事实行固定津贴方案，按季度发放；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与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：在公司任职的非独立董事薪酬按照本制度的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、《劳务合同》、《聘任合同》等（以下简称“合同”），以及具体任职岗位、绩效考核结果等领取薪酬。未在公司任职的非独立董事，可以领取基本津贴。

(三) 高级管理人员：公司高级管理人员按照本制度的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、《劳务合同》、《聘任合同》的具体任职岗位、绩效考核结果等领取薪酬。

(四) 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬总额占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额之和的50%。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结果为主要依据。年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十条 公司发放的薪酬均为税前薪酬，公司将按照国家法律法规和《公司章程》的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及住房公积金由个人承担部分的费用，以及其他国家法律法规或《公司章程》规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第四章 绩效考核及实施程序

第十一条 绩效考核周期为每年1月1日至12月31日。

第十二条 根据公司确定的年度经营目标，由薪酬与考核委员会制定非独立董事及高级管理人员的年度业绩指标，月度业绩指标作为月度考核与发放月度绩效薪酬的依据，年度业绩指标作为年度绩效考核的依据。

第十三条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，具体由公司战略与发展部制定并实施。

第十四条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬制度执行。独立董事津贴自其任职之日起计算，按季度发放。

第十五条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十六条 经公司薪酬与考核委员会审批，可以阶段性地为专门事项设立专项奖励，作为在公司任职的董事和高级管理人员薪酬的补充。

第十七条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，不予发放绩效薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，亦应予以追回：

（一）公司因财务造假、业绩虚假等错报对财务报告进行追溯重述的，薪酬与考核委员会应根据重述后的财务数据重新核定相关期间的绩效薪酬，并追回已发放的超出重新核定后的应发部分；

（二）公司发生亏损，而董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，需披露原因并向股东会说明；

（三）其他违反《公司章程》等相关规定的情况。

第十八条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或经监管机构认定对财务造假、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、停止支付其未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对其在违法违规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。

第十九条 公司实行董事、高级管理人员内部责任追究机制。对因违反公司决策程序、或经薪酬与考核委员会认定的重大经营管理过失，导致公司遭受重大财产损失或致使年度关键业绩指标严重未达成的，薪酬与考核委员会有权根据损失大小和责任轻重，建议董事会或股东会给予包括但不限于扣减绩效薪酬、追回部分已发薪酬或解聘职务等处罚。

第五章 附则

第二十条 本制度未尽事宜或与相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定不一致的，按照相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯适用至2026年1月1日生效。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

新乡市瑞丰新材料股份有限公司

二〇二六年六月