

江苏九鼎新材料股份有限公司

董事长薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范江苏九鼎新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事长的薪酬管理，建立科学、合理的激励与约束机制，确保董事长薪酬与公司长期发展战略、经营绩效及个人贡献相匹配，根据国家相关法律法规、规范性文件及《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事长，其薪酬管理应遵循以下原则：

- 1、公平性原则。薪酬与贡献相一致，尽可能地使董事长投入到企业经营发展中的人力资本获得相应价值的报酬。
- 2、客观性原则。薪酬参照行业及地区薪酬水平，与市场薪酬水平基本接轨，与高级管理人员薪酬水平差异客观，但幅度适当。
- 3、激励性原则。充分考虑董事长的责任、贡献和企业经营成果挂钩。

第三条 董事长薪酬的确定、调整及长期激励方案，由董事会薪酬与考核委员会研究拟定，提交董事会审议后报股东大会批准。年度常规薪酬调整按本制度第四章执行。

第二章 薪酬结构

第四条 董事长薪酬实行“年薪制”，由以下部分构成：

- 1、基本薪酬：根据董事长职位的价值、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，占年薪总额的40%-60%。
- 2、绩效薪酬：与公司年度经营绩效和董事长个人工作业绩完成情况挂钩，占年薪总额的40%-60%，按年度考核后发放。考核内容主要是公司规范运作和经营业绩方面，具体考核指标及权重由董事会薪酬与考核委员会制定。
- 3、长期激励：经股东大会批准，公司可实施任期奖励或其他激励，具体方案由董事会另行制定。

第三章 薪酬发放

第五条 董事长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。

第六条 董事长因换届、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薪酬并予以发放（不足1个月的按1个月计）。

第七条 董事长在任期间，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：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、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；
- 3、严重损害公司利益的（如，经营决策失误，导致公司发生重大财产损失的；经营管理不到位，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）；
- 4、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。

第四章 薪酬调整

第八条 董事长薪酬应与公司经营战略、市场环境及个人绩效相匹配，实行动态调整机制。

第九条 董事长薪酬每年进行一次评估，如遇重大经营变化或市场环境变化，可根据实际情况临时调整。薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪资水平及市场薪酬趋势；
- 2、通货膨胀水平，保障实际购买力；
- 3、公司盈利状况及战略目标完成度；
- 4、董事长个人绩效考核结果；
- 5、其他重大因素（包括重大投资、改造、不可抗力等）。

第五章 附则

第十条 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。

第十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第十二条 本制度经董事会审议、股东大会批准后生效，修改时亦同。

江苏九鼎新材料股份有限公司

2025年4月18日