

证券代码：873294 证券简称：创达新材 主办券商：申万宏源承销保荐

## 无锡创达新材料股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

本制度已经于公司 2025 年 8 月 25 日第四届董事会第十次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度的主要内容

## 无锡创达新材料股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善无锡创达新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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》等有关法律、法规及《无锡创达新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本办法。

**第二条** 适用本办法的董事、高级管理人员包括：公司董事（不含独立董事）、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》定义的其他高级管理人员。

公司独立董事、外部董事（指与公司没有劳动合同关系的非独立董事）只享受津贴，不领取薪酬，按照公司股东会批准的具体数额进行发放，不按照本办法进行考核。

**第三条** 公司薪酬办法遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩，绩效优先、兼顾公平、合理合时及可持续发展；

（五）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩，自主管理、自我激励、自我约束。

## 第二章 绩效考核体系及职能

**第四条** 公司绩效考核体系由董事会、董事会薪酬与考核委员会、总经理组成。

**第五条** 董事会在绩效考核体系中的职能：审批制定公司的年度经营目标；审议股权激励计划草案，并负责将草案提交股东会审议的工作。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会在绩效考核体系中的职能：起草或提议修改公司董事、高级管理人员薪酬管理办法，报董事会审批；审批公司董事、高级管理人员年度绩效考核方案；检查公司董事、高级管理人员履职情况。

**第七条** 总经理在绩效考核体系中的职能：拟定公司董事、高级管理人员年度绩效考核方案；拟定公司副总经理、财务总监、董事会秘书等人员的年度工作考核目标，提交薪酬与考核委员会审议。

## 第三章 绩效考核流程

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬两部分组成。

公司董事、高级管理人员的基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。公司董事、高级管理人员基本薪酬由薪酬与考核委员会拟定，公司董事的薪酬由股东会审议批准，高级管理人员薪酬由董事会审议批准。

**第九条** 绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据公司董事、高级管理人员完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据公司董事、高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况核发至个人的奖励。公司董事、高级管理人员的绩效奖励总额、等级、系数、计算和发放办法等由薪酬与考核委员会确定。

**第十条** 绩效考核的流程如下：

- （一）董事会在审议公司年度报告时确定年度经营目标；
- （二）薪酬与考核委员会根据年度经营目标制定公司董事、高级管理人员的年度业绩及管理指标；
- （三）总经理根据年度业绩及管理指标拟定年度绩效考核方案并提交薪酬与考核委员会审批；
- （四）薪酬与考核委员会负责根据年度绩效考核方案对公司董事、高级管理人员进行考核。

**第十一条** 薪酬与考核委员会负责组建考核小组对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- （四）在年度考核期内，因个人原因离职的；
- （五）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被全国中小企业股份转让系统有限责任公司予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

## 第四章 薪酬调整

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司董事、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）公司发展战略或组织结构调整。

**第十五条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第五章 其他激励事项

**第十六条** 公司可实施股权激励计划对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

**第十七条** 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

**第十八条** 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

## 第六章 其他

**第十九条** 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

**第二十条** 本办法未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本办法由董事会负责制定、解释和修改。

**第二十二条** 本办法自股东会审议通过之日起生效。

无锡创达新材料股份有限公司

董事会

2025 年 8 月 25 日