

浙江星华新材料集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》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董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：

- （一）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （二）责权利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符的原则；
- （三）激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则；
- （四）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事报酬事项由股东会决定，高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准。

第五条 公司董事会授权董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准与方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部与财务管理部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬标准与发放

第七条 董事薪酬

公司的非独立董事，以其本人在公司担任的职务及与公司签订的劳动合同或聘用合同为基础发放薪酬或津贴。相关发放方案由董事会和股东会审批后执行。

公司独立董事津贴标准由董事会制定并提交股东会审批后执行。

第八条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基础年薪、绩效薪酬构成，具体标准如下：

1. 基础年薪：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度基本报酬。

2. 绩效薪酬：绩效薪酬与公司年度经营绩效完成情况相挂钩，年终根据当年考核结果计算。

公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第九条 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，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第十条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被深圳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；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略或组织结构调整等方面。

第五章 附则

第十二条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等。

公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十三条 本制度未尽事宜，公司应依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

本制度与届时有效的法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以届时有效的法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释、提出修改方案。

第十五条 本制度由董事会制定，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

浙江星华新材料集团股份有限公司

2025 年 8 月 26 日