

信质集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 11 月)

第一章 总则

第一条 为保障信质集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员（以下简称“董、高”）依法履行职权，健全公司薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等法律、法规及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

第二条 本制度的适用对象为：公司非独立董事、独立董事及《公司章程》认定的高级管理人员（包括但不限于总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书等）。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，其薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则；
- （二）体现责权利对等的原则；
- （三）体现公司长远利益的原则；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬委员会负责拟定公司董事、高级管理人员薪酬管理制度，报董事会审议同意后提请股东会审议批准。

第五条 董事会薪酬委员会负责审查公司董事、高级管理人员履行职责；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督并发表审核意见。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬委员会依据本制度开展具体实施工作。

第三章 薪酬构成及标准

第七条 公司独立董事及不在公司担任职务的非独立董事实行年度独立董事津贴/非独立董事津贴，其他董事、高级管理人员的薪酬实行年薪制。年薪分为基本年薪和绩效年薪，绩效年薪根据公司业务发展情况确认。

第八条 担任公司的独立董事计发独立董事津贴

独立董事的津贴为人民币 9 万元/年(税前)，因参加会议等实际发生的费用由公司报销，津贴每年发放一次。

第九条 担任公司的非独立董事按以下标准计发薪酬

在公司担任具体职务的，按其在公司担任的具体职务领取相应薪酬；未在公司担任职务的，仅领取非独立董事津贴，津贴为 9 万元/年(税前)。

第十条 担任公司的高级管理人员按以下标准计发薪酬。薪酬计发标准如下：

序号	职务	基本薪酬标准(税前)
1	总裁	50-100 万元/年
2	副总裁、财务负责人、董事会秘书	30-80 万元/年

第十一条 公司实行年薪制的董事、高级管理人员由董事会薪酬委员会根据任职人员在公司所任职务重要性、业绩贡献授权董事会薪酬委员会在结合实际情况确定具体薪酬标准。兼任不同职务的董事、高级管理人员薪酬标准以薪酬孰高的原则确定。

第十二条 保险与福利根据国家和公司的有关规定执行。

第四章 薪酬的发放

第十三条 公司独立董事津贴及不在公司担任职务的非独立董事津贴原则上每年发放一次。实行年薪制的董、高基本年薪按月或季度发放，绩效年薪在会计年度结束并披露年度报告后结合年度考核情况发放，绩效考核应依据经审计的财务数据开展。

第十四条 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职的，

按其实际任期计发薪酬。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司将停发薪酬或津贴：

- (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) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第十七条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等,不定期地调整董事、高级管理人员薪酬或津贴标准。

第十八条 董事、高级管理人员薪酬或津贴标准的调整方案由董事会薪酬委员会负责拟定，经董事会、股东会审议通过后实施，其中由本公司员工担任并按薪酬管理制度领取薪酬的非独立董事除外。

第六章 止付追索

第十九条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失的，公司可根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关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。

第七章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司《章程》等相关规定执行。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，由公司董事会薪酬委员会负责解释。

信质集团股份有限公司董事会

2025 年 11 月